

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ASELI DAGADU DJOKDJA**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Hany Nurulhadi
Nomor Mahasiswa : 14311166
Jurusan : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ASELI DAGADU DJOKDJA**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Hany Nurulhadi
Nomor Mahasiswa : 14311166
Jurusan : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Hany Nurulhadi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Juni 2018


 Hany Nurulhadi

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA**

Nama : Hany Nurulhadi
Nomor Mahasiswa : 14311166
Jurusan : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 6 Juni 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, SE., MM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA**

Disusun Oleh : **HANY NURULHADI**

Nomor Mahasiswa : **14311166**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 10 Juli 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

Allah Subhanahu Wa Ta'ala

Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam

Ibu Indah Purnomo Wulan dan Bapak Hadi Darwanto

Alm. Mbah Yi Sri Wulan dan Alm. Mbah Kung Soentoro

Nenek Wartini dan Alm. Kai Hamid

MOTTO

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam usia dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada orang tuamu. Hanya kepada Aku kembalimu.”

QS Luqman : 14

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, agar kamu bersyukur.”

QS. An-Nahl : 78

“Maka bertakwalah kamu kepada Allah menurut kesanggupan dan dengarlah serta taatlah, dan infakkanlah harta yang baik untuk dirimu. dan barangsiapa dijaga dirinya dari kekikiran, mereka itulah orang-orang yang beruntung.”

QS At-Taghabun : 64

“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah menjelajahi, maka jelajahi lah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

QS. Al-Mulk : 15

“Dan bersabarlah terhadap apa yang mereka katakan dan tinggalkanlah mereka dengan cara yang baik.”

QS. Al-Muzzammil :10

“Tidak ada balasan untuk kebaikan selain kebaikan (pula).

QS. Ar-Rahman : 60

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah salah satu kebutuhan utama dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Salah satu cara menentukan kinerja seperti apa yang diharapkan yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, kinerja karyawan juga berasal dari kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (2) Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (4) Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak dengan jumlah 47 orang dan teknik *sampling* yang digunakan adalah metode sensus. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dianalisis dengan SPSS 23. Hasil penelitian menemukan: (1) Rekrutmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value lebih dari 0.005, 0.343). (2) Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.007). (3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.006). (4) Rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. kurang dari 0.05 pada tes Anova, 0.000).

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is one of the main needs in the company. Employee performance is an important aspect in human resource management activities that affect the company's performance directly. One way to determine what the performance that expected is with recruitment and selection process. In addition, employee performance also comes from job satisfaction by the employee. This study aims to analyze: (1) Significant effect of recruitment on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. (2) Significant effect of selection on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. (3) Significant effect of job satisfaction on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. (4) Significant effect of recruitment and selection on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. The population in this study is the regular employees and the contract employee with the number of 47 people and the sampling technique is the census method. Methods in this study are quantitative and the instruments used in this study are questionnaires analyzed by SPSS 23. The result found that: (1) Recruitment has insignificant influence on employee performance (p-value is greater than 0.05, 0.343). (2) Selection has significant influence on employee performance (p-value is less than 0.05, 0.007). (3) Job satisfaction has significant influence on employee performance (p-value is less than 0.05, 0.006). (4) Recruitment and selection has significant influence on employee performance (sig. value is less than 0.05 in Anova Test, 0.000).

Keywords: recruitment, selection, job satisfaction, and employee performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja”. Dalam penyelesaian tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa dalam penyelesaiannya memperoleh banyak dukungan, dorongan, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan rahim, serta pertolongan dan kesehatan yang diberikan kepada penulis karena hanya dengan anugerah dan petunjuk-Nya lah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak dan Ibu yang telah menghantarkan doa-doa terbaiknya, mendidik, mendukung aktivitas apapun selama sekolah dan kuliah, serta mengajarkan segala bentuk kebaikan dan pengalaman hidup yang bermakna
3. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

5. Bapak Drs. Sutrisno, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia
6. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, dan informasi seputar penelitian ilmiah, serta membimbing dengan penuh kesabaran, keramahan, dan perhatian kepada penulis dalam proses perkuliahan.
7. Mbak Tri Kusumaningrum, S.E selaku asisten dosen pada saat mata kuliah Metodologi Penelitian kelas C yang telah sabar mendidik dan memberikan bimbingan kepada penulis sejak mengikuti proses pembelajaran sampai pada penyelesaian tugas akhir dalam mengolah data.
8. Mbak Intan selaku *HR Officer*, Mbak Desti selaku *Front Officer*, dan juga seluruh pihak PT Aseli Dagadu Djokdja yang telah memberikan banyak bantuan dan partisipasi dalam penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yaitu kepada Ryan, Latif, dan Husen yang selama ini menjadi teman diskusi dan berjuang dalam suka dan duka sampai pada saat pendaftaran ujian skripsi. Luqman, Ridho, dan Alief yang juga selalu berkenan untuk saling membantu, memberikan semangat, serta doa.
10. Sahabat-sahabat yang kepada Laksmitha, Atiqah, Archieta, dan Adinda yang selama 4 tahun ini banyak memberikan semangat terbaik, kehadiran dan hari-hari penuh makna.
11. Sahabat-sahabat yang telah 10 tahun lamanya yang selalu menjadi rumah dalam suka dan duka yaitu kepada Assetia, Rifqa, Nafila, Alvi, Meidina, dan Alvania.
12. Dima yang sudah memberikan banyak informasi mengenai perusahaan di awal penelitian, Fazie dan Enggar yang juga selalu memberikan dukungan.

13. Ivan dan Sukma yang sudah memberikan informasi dan rasa optimis pada saat pendaftaran ujian skripsi.
 14. Keluarga baru KKN Unit 102 yaitu kepada Dila, Nia, Lusi, Yulfan, Rizki, Danang, dan juga Mas Ardan yang selalu memberikan semangat.
 15. Kakak-kakak kelas terbaik saat SMP kepada Kak Rachma dan Kak Fitri yang selalu memberikan semangat dan menjadi inspirasi.
 16. Teman-teman SMA, khususnya untuk keluarga kelas XII IPA 1 yang senantiasa saling memberikan dukungan.
 17. Keluarga besar HMJM MC FE UII yang telah menjadi keluarga baru dan memberikan begitu banyak pengalaman yang berharga pada masa perkuliahan.
 18. Serta semua pihak yang belum disebutkan satu per satu yang telah membantu, serta memberikan dukungan dan doa. Penulis hanya bisa berdoa agar Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan dengan berlipat ganda
- Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan agar karya tulis ini menjadi lebih baik. Semoga karya tulis ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi	i
Halaman Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Berita Acara Tugas Akhir	v
Halaman Persembahan.....	vi
Motto.....	vii
Abstraksi	viii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xix
Daftar Lampiran.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8

2.2 Landasan Teori	22
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.2 Rekrutmen	27
2.2.3 Seleksi	31
2.2.4 Kepuasan Kerja	36
2.2.5 Kinerja Karyawan.....	39
2.3 Hubungan antar Variabel	41
2.3.1 Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.2 Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.4 Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian	43
2.5 Hipotesis Penelitian.	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Penelitian	46
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	50
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penilaian Variabel	50
3.4.1 Rekrutmen	50
3.4.2 Seleksi	51
3.4.3 Kepuasan Kerja	52
3.4.4 Kinerja Karyawan.....	54
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	56

3.7 Uji Instrumen Penelitian	56
3.7.1 Uji Validitas	56
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.8 Metode Analisis Data	58
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	59
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	59
3.8.3 Analisis Inferensial.....	62
3.8.4 Uji Hipotesis.....	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Analisis Deskriptif	65
4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian	65
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	68
4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	72
4.2.1 Hasil Uji Validitas	72
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	76
4.3 Analisis Kuantitatif.....	76
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	76
4.3.2 R^2 (Koefisien Determinasi).....	81
4.3.3 Analisis Regresi.....	81
4.3.4 Uji Hipotesis.....	84
4.4 Pembahasan	87
4.4.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	88
4.4.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	89
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	90

4.4.4 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran	94
5.3 Keterbatasan Penelitian	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	100

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Daftar Status Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Status	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja.....	67
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen (X1).....	69
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Seleksi (X2)	69
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X3)	70
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	71
Tabel 4.10 Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian.....	72
Tabel 4.11 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	72
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Validitas Rekrutmen (X1).....	73
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Validitas Seleksi (X2)	73
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3).....	74
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja (Y).....	75
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	76
Tabel 4.17 Data <i>Output</i> Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov.....	78

Tabel 4.18 Data <i>Output</i> Uji Multikoleniaritas	79
Tabel 4.19 Data <i>Output</i> Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser	80
Tabel 4.20 Tabel Koefisien Determinasi Berganda	81
Tabel 4.21 Hasil Regresi Linear Berganda	82
Tabel 4.22 Hasil Uji t Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	84
Tabel 4.23 Hasil Uji F Rekrutmen dan Seleksi secara Bersama-sama	86
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	87

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Proses Seleksi.....	35
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja.....	48
Gambar 3.2 Proses Rekrutmen dan Seleksi PT. Aseli Dagadu Djokdja.....	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

Daftar Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian.....	100
2. Hasil Tabulasi Data.....	104
3. Hasil Uji Validitas	113
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	119
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	121
6. Hasil Analisis Kuantitatif.....	124
7. Struktur Organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja.....	125
8. Dokumentasi Penelitian	126
9. Biodata Peneliti.....	128
10. Surat Keterangan Penelitian.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlu disadari bahwa organisasi bergantung pada keefektifannya dalam penggunaan sumber daya yang tersedia, serta harus diperoleh dalam jumlah, kualitas, dan waktu yang tepat untuk mencapai tujuannya (Ibeto dkk, 2015). Manajemen sumber daya manusia menjadi sorotan yang utama dalam kegiatan bisnis karena peran karyawan sangat penting dalam melakukan kegiatan bisnis. Hal ini didukung oleh pernyataan yang menjelaskan bahwa organisasi saat ini lebih berkonsentrasi pada usahanya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang tepat karena karyawan adalah aset yang paling berharga (Oaya dkk, 2017).

Armstrong (2014) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kontribusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui karyawannya. Hal ini disebabkan karena karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan kinerjanya selama bekerja yang mempengaruhi operasional bisnis organisasi secara keseluruhan. Keinginan setiap organisasi adalah menarik sumber daya manusia yang terbaik untuk menyalurkan usaha kolektif para karyawan yang mengarah pada kinerja yang sangat baik (Onyeaghala dan Hyacinth, 2016).

Perlu juga disadari bahwa sumber daya manusia dalam organisasi adalah yang paling penting, paling berharga, paling rumit, dan paling sulit untuk diprediksi (Ibeto dkk, 2015). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memperoleh dan memiliki karyawan yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kinerja individu yang sangat baik. Agyei dkk (2016) mengatakan

bahwa memperoleh orang-orang yang tepat di tempat yang tepat pada saat melakukan pekerjaan yang tepat adalah elemen penting dari proses rekrutmen dan seleksi dalam organisasi.

Dessler (2003) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia tidak hanya dilakukan ketika para karyawan sedang bekerja atau telah bekerja dalam perusahaan tersebut, namun aktivitas manajemen sumber daya manusia juga penting terlibat pada proses pencarian karyawan yang biasa disebut rekrutmen dan juga proses seleksi sebagai tahap selanjutnya. Semakin baik strategi rekrutmen dan seleksi dalam sebuah organisasi, maka semakin baik pula hasil yang didapatkan (Rioux dan Bernthal dalam Agyei dkk, 2016). Dalam hal ini, proses rekrutmen dan seleksi karyawan dianggap sebagai permulaan dari kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi.

Proses rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam suatu organisasi untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agyei dkk (2016) hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi dapat dikatakan akan menentukan bagaimana kinerja karyawan setelah diterima bekerja dan memberikan kontribusinya kepada organisasi yang secara tidak langsung juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Asdorian dalam Mondy (1996), rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup dan dengan kualifikasi yang sesuai. Sebagai aspek penting dalam suatu organisasi, proses rekrutmen bertujuan untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Organisasi perlu mendesain proses rekrutmen sedemikian rupa untuk mencari individu yang sesuai. Berbicara soal rekrutmen, tentu tidak akan terlepas dari proses seleksi sebagai rangkaian tahapan dalam pemilihan calon karyawan. Armstrong (2014) menyatakan bahwa tujuan seleksi adalah untuk menilai kesesuaian kandidat dengan memprediksi sejauh mana mereka dapat menjalankan peran dengan sukses. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi adalah sebagai proses memprediksi calon karyawan yang akan menunjukkan kinerjanya pada organisasi sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Iqbal (2012) yaitu ketika seseorang memiliki tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya, maka ia akan tampil dengan memuaskan dan menunjukkan hasil kerja yang lebih besar atau kinerja yang lebih tinggi.

Organisasi dalam mempertimbangkan kesesuaian antara kandidat karyawan dan organisasi itu sendiri adalah bertujuan untuk mendapatkan *output* yang maksimal dari karyawan. Setelah organisasi melakukan proses rekrutmen dan seleksi, karyawan yang diterima selanjutnya akan melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dan menunjukkan kinerjanya. Menurut Ivancevich dkk (2007), kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Demi memaksimalkan kemampuan dan rasa inginnya dalam melakukan tugas-tugas, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja yang

dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh Robbins (2003) yang menunjukkan dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu pada level individual, karyawan yang bahagia adalah pekerja yang produktif dan menunjukkan bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Iqbal (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengarah pada kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Tabassum dkk (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja adalah keduanya sangat menentukan kesuksesan, efektivitas, dan efisiensi dalam organisasi. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa peran karyawan dalam organisasi tidak terlepas dari kinerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Setiap organisasi memiliki cara dan strateginya masing-masing dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta tidak terlepas juga dalam mencapai kepuasan kerja karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Dikatakan oleh Agyei dkk (2016) dalam penelitiannya bahwa tuntutan dunia bisnis terus berubah yang menuntut organisasi atau pelaku bisnis untuk lebih kreatif dan inovatif. Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia memiliki keberagaman budaya, maka dari itu diharapkan hal tersebut dapat menjadi potensi dalam dunia bisnis dan sekaligus memperkenalkan budaya pada masyarakat lokal maupun internasional. Menurut anonim (Zurich Indonesia, 2017), “industri kreatif kini menjelma menjadi sektor ekonomi yang semakin gemilang dan seakan menemukan titik cerah karena besarnya perhatian masyarakat akan sesuatu yang berbeda, unik dan menarik, tentunya menjadi segmentasi tersendiri.” Hal itu menunjukkan bahwa industri kreatif kini menjadi bidang bisnis yang cukup menjanjikan dalam menciptakan maupun mengembangkan usaha bisnis yang

diharapkan dapat memperkenalkan produknya pada masyarakat luas dan memberikan peluang kerja bagi masyarakat. Dalam hal ini, tentu pelaku bisnis dalam industri kreatif membutuhkan sumber daya manusia yang tepat dalam melakukan kegiatan bisnisnya untuk mendapat lebih banyak keuntungan. Oleh karena itu, pelaku bisnis dalam industri kreatif juga perlu melakukan aktivitas manajemen sumber daya manusia secara baik dalam kegiatan bisnis yang dilakukan yang tidak terlepas dari proses rekrutmen seleksi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

PT. Aseli Dagadu Djokdja adalah sebuah perusahaan pada bidang industri kreatif yang menawarkan produk berupa cinderamata alternatif khas Yogyakarta. Dagadu-Djokdja adalah merek dagang dari perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1994 yang bernama PT. Aseli Dagadu Djokdja yang memulai usahanya dengan membuka *counter* penjualan di sebuah *mall* hingga kini Dagadu-Djokdja sebagai merek dagangnya telah menjadi salah satu ikon Yogyakarta yang telah memiliki lima gerai yang tersebar di Yogyakarta.

Berdasarkan penjabaran di atas, penelitian ini akan meneliti beberapa variabel penelitian yaitu proses rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja. Oleh sebab itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari seleksi terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis nilai signifikansi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis nilai signifikansi pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis nilai signifikansi pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :

1. Bagi Praktisi

Bagi praktisi ilmu bidang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, diharapkan dapat membantu dalam memberikan referensi serta pengetahuan mengenai besarnya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan, meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan

sebuah penelitian, dan memberikan pembelajaran terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3. Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berguna bagi kinerja karyawan, maupun perusahaan. Selain itu, sebagai bahan referensi literatur yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin meneliti terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Agyei dkk (2012) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada sektor pendidikan publik. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 550 kepada karyawan sektor pendidikan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear dan ANOVA. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kepha dkk (2014) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada lembaga penelitian di Kenya. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner sebanyak 256. Data diolah dengan SPSS menggunakan analisis regresi, uji realibilitas uji kolmogorov smirnov, uji shapiro wilk, dan ANOVA. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dkk (2016) meneliti tentang pengaruh rekrutmen, retensi karyawan dan hubungan kerja terhadap kinerja pada industri batik di Solo, Jawa Tengah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 375 karyawan pada divisi produksi. Data diolah menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibeto dkk (2015) meneliti tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pegawai negeri. Penelitian dilakukan dengan

menggunakan sampel sebanyak 100 orang. Data diolah dengan SPSS menggunakan chi square. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarinah dkk (2016) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap penempatan karyawan dan dampaknya kepada kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air. Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan kuisioner dan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jouda dkk (2016) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pada Universitas Islam Gaza di Palestina. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan menggunakan sampel sebanyak 115 yang terdiri dari karyawan akademik dan akademik. Data diolah menggunakan SPSS 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekwoaba dkk (2015) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja organisasi pada karyawan *Fidelity Bank*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan mendistribusikannya sebanyak 136 buah kepada karyawan bank dan 130 buah yang kembali, serta dinyatakan valid. Data diolah menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial, serta *chi-square* untuk menguji hubungan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Potale dkk (2016) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Sulutgo. Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan kuisisioner pada 70 karyawan bank. Data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Saviour dkk (2016) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada Universitas Ghana. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuisisioner sebanyak 300. Data diolah menggunakan model regresi logistik. Hasil penelitian ini menunjukkan 4 dari 7 tahapan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gberevbie (2010) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan retensi karyawan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil di Nigeria. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuisisioner sebanyak 120 dan wawancara kepada 100 karyawan senior. Data diolah dengan SPSS menggunakan chi square. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adu-Darkoh (2014) meneliti tentang praktek rekrutmen dan seleksi karyawan pada industri konstruksi. Responden penelitian terdiri dari 60 karyawan kontraktor dan 32 karyawan SDM. Data diolah dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa praktek rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Oaya dkk (2017) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada perusahaan manufaktur di Nigeria. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 150. Data diolah dengan menggunakan teknik statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Onyeaghala dkk (2016) meneliti tentang pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada sektor publik dan sektor swasta. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 216 secara acak di kedua sektor. Data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan seleksi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Javed dkk (2014) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan *turnover intentions*. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 200. Data diolah dengan SPSS. Hasil penelitian dalam analisis regresi ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amilin (2016) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akuntan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kriteria sampel yaitu akuntan yang memiliki pengalaman minimal satu tahun di lembaga keuangan. Data diolah dengan menggunakan uji statistik deskriptif dan uji kualitas data. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sawitri (2016) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 186 orang karyawan PT. PLN Unit Pelayanan Mojokerto. Data diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi multivariat dengan SEM dan AMOS. Hasil penelitian dalam analisis regresi ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlillah (2015) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada *Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 86 orang karyawan fakultas dengan pendistribusian kuisioner. Data diolah menggunakan SPSS dengan statistik deskriptif, korelasi, dan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja (kondisi kerja secara umum – gaji dan potensi promosi – hubungan kerja) dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tabassum (2016) meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja di antara karyawan pada bank komersial di Punjab, Pakistan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner terstruktur sebanyak 260. Data diolah dengan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi, namun signifikan ditunjukkan dengan nilai p-value.

Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2012) meneliti tentang pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner terstruktur sebanyak 357 yang

didistribusikan kepada 6 universitas. Data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memprediksi variabel kinerja yang ditunjukkan oleh nilai R-Square.

Penelitian yang dilakukan oleh Ndulue dkk (2016) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada *Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 357 orang karyawan dengan pendistribusian kuisisioner. Data diolah dengan metode deskriptif dengan instrumen statistik seperti tabel, presentase, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat juang karyawan sebagai bagian dari kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuen dkk (2018) meneliti tentang faktor penentu kepuasan kerja dan kinerja pelaut. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 116 orang dengan pendistribusian kuisisioner. Data diolah dengan menggunakan *software* statistik PRELIS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dkk (2015) meneliti tentang pengaruh *job redesign* dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel dan bank. Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan 1324 kuisisioner pada karyawan bank sebanyak 924 karyawan hotel dan 400 karyawan bank, dengan pengembalian kuisisioner sebanyak 295 buah. Data diolah dengan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2010) meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja karyawan, sikap kinerja pekerjaan terhadap kerja dan komitmen organisasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data survei berupa 310 karyawan dari 15 biro iklan di Islamabad, Pakistan. Data diolah dengan SPSS 15.0. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan juga bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel	Sampel	Hasil
1.	Isaac Tweneboah Agyei dan O'Brien Christopher (2016) <i>Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance: Insight from The Public Basic Education Sector</i> International Journal of Management Research & Review, Volume 6/Issue 3/Article No-1/323-334 ISSN: 2249-7196	1.Rekrutmen (Armstrong, 2001) 2.Seleksi (Mondy, 1996) 3.Kinerja (Armstrong, 2009)	550 karyawan sektor pendidikan	Rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja
2.	Ombui Kepha, Elegwa Mukulu, Gichuhi, A. Waititu (2014) <i>The Influence Of Recruitment and Selection on The Performance of Employees in Research Institutes in Kenya</i>	1.Rekrutmen (Armstrong, 2008) 2.Seleksi (Armstrong, 2009) 3.Kinerja (Armstrong, 2008)	256 karyawan lembaga penelitian	Rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

	International Journal of Science and Research (IJSR), Volume 3/Issue 5 ISSN (Online): 2319-7064			
3.	Eddy Madiono Sutanto & Milly Kurniawan (2016) <i>The Impact of Recruitment, Employee Retention and Labor Relations to Employee Performance on Batik Industry in Solo City, Indonesia</i> International Journal of Business and Society, Vol. 17 No. 2, 2016, 375-390	1.Rekrutmen (Castetter dalam Pambagio, 2013) 3. Kinerja (Castetter dalam Pambagio, 2013)	375 karyawan dari divisi produksi dua perusahaan batik, Solo.	Pengaruh yang signifikan terjadi pada rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan.
4.	Igbokwe-Ibeto, Chinyeaka Justine Agbodike, Florence (2015) <i>Recruitment Policies in The Nigerian Federal Civil Service and Their Implications on Employees' Performance</i> Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 5, No.3,	1.Rekrutmen (Collins dan Druten, 2003) 2.Kinerja (Schuler dan Macmillan, 1984)	100 karyawan pegawai negeri sipil, Nigeria.	Rekrutmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Sarinah, Rahmat Simon Gultom, Asep Ali Thabah (2016) <i>The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impact</i>	1.Rekrutmen (Malthis, 2001) 2.Seleksi (Simamora, 2004) 3.Kinerja (Mangkunegara, 2008)	Karyawan PT Sriwijaya Air	Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	<p><i>Towards Employee Performance at PT. Sriwijaya Air</i></p> <p>Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)-Vol. 03 No. 1 ISSN 2355-4721</p>			
6.	<p>Akram Ali Jouda, Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, Khalid Abed Dahleez (2016) <i>The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of Islamic University of Gaza in Palestine</i></p> <p>International Review of Management and Marketing (IRMM) 6 (4) 1080-1088, ISSN 2146-4405</p>	<p>1.Rekrutmen (Carrol, 1999) 2.Seleksi (Carrol, 1999) 3.Kinerja (Tessema dan Soeters, 2006)</p>	115 Karyawan akademik dan non-akademik IUG	Rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan
7.	<p>Joy O. Ekwoaba, Ugochukwu .U. Ikeije, Ndubuisi Ufoma (2015) <i>The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance</i></p> <p>Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.2, pp.22-33 ISSN 2053 5686(Print), ISSN 2053-5694(Online)</p>	<p>1.Rekrutmen (Montana dan Charnov, 2007) 2.Seleksi (Montana dan Charnov, 2007) 3.Kinerja (Armstrong, 2006)</p>	130 Karyawan bank	Rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi

8.	<p>Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2016) <i>The Influence of The Recruitment Process and Selection on The Performance of Employees at PT. Bank Sulutgo</i></p> <p>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016</p>	<p>1.Rekrutmen (Kasmir, 2016) 2.Seleksi (Simamora, 2004) 3.Kinerja (Belows dalam As'ad, 2000)</p>	70 Karyawan Bank Sulutgo	<p>1.Rekrutmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2.Seleksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p>
9.	<p>Akuamoah Worlanyo Saviour, Amedagbui Kofi, Buabasah Daniel Yao, dan Letsa (2016) <i>The Impact of Effective Recruitment and Selection Practice on Organisational Performance (A Case Study at University of Ghana)</i></p> <p>Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Volume 16/Issue 11 Online ISSN: 2249-4588 Print ISSN: 0975-5853</p>	<p>1.Seleksi (Mondy, 2010) 2.Kinerja (Ballantyne, 2009)</p>	300 karyawan di berbagai fakultas.	4 dari 7 tahapan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	<p>Daniel Esemé Gberevbie (2010) <i>Strategies for employee recruitment, retention and performance: Dimension of the Federal civil service</i></p>	<p>1.Rekrutmen (Butler, 1992) 2.Kinerja (Miller, 2003)</p>	<p>120 karyawan pegawai negeri sipil untuk kuisisioner. 100 karyawan untuk wawancara.</p>	Rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<p><i>of Nigeria</i></p> <p>African Journal of Business Management Vol. 4(8), pp. 1447-1456 ISSN: 1993-8233</p>			
11.	<p>Mavis Adu-Darkoh (2014) <i>Employee Recruitment and Selection Practices In The Construction Industry in Ashanti Region</i></p> <p>A Thesis submitted to the Department of Managerial Science, Kwame Nkrumah University of Science and Technology</p>	<p>1.Rekrutmen (Prashant, 2009) 2.Seleksi (Richarson, 2012) 3.Kinerja (Armstrong, 2009)</p>	60 kontraktor dan 32 pekerja SDM	Mayoritas responden merasa praktek rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kinerja mereka
12.	<p>Clifford Tizhe Oaya, Ogbu James Ogbu, Ojo Grace Remilekun (2017) <i>Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria</i></p> <p>International Journal of Innovation and Economic Development Vol. 3/Issue 3 ISSN 1849-7020 (Print) ISSN 1849-7551 (Online)</p>	<p>1.Rekrutmen (Casio, 2005) 2.Seleksi (Casio, 2005) 3.Kinerja (Barney, 1991)</p>	150 karyawan perusahaan manufaktur.	Rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	<p>Onyeaghala OH* dan Hyacinth MI (2016) <i>Effects of Employee</i></p>	<p>1.Seleksi (Grobler, 2005) (Pita, 2004) 2.Kinerja</p>	216 karyawan swasta dan publik di	Seleksi karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas

	<p><i>Selection Process on Productivity in the Public and Private Sectors: A Case of Benue State</i></p> <p>Business and Economics Journal Volume 7/Issue 4 ISSN: 2151-6219</p>	(Nankervis dkk, 1999)	Makurdi.	karyawan.
14	<p>Masooma Javed, Rifat Balouc, Fatima Hassan (2014) <i>Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions</i></p> <p>International Journal of Learning & Development Vol. 4, No. 2 ISSN 2164-4063</p>	<p>1.Kepuasan Kerja (Hackman dan Oldham, 1975) 2.Kinerja (Bowra dkk, 2011)</p>	200 karyawan.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
15.	<p>Amilin (2016) <i>Measuring The Correlation of Job Satisfaction with Accountants Performance: The Role of Islamic Work Ethics as A Moderator</i> \\</p> <p>European Research Studies Volume 19/Issue 4 pp. 188-201</p>	<p>1.Kepuasan Kerja (Robbins, 2005) 2.Kinerja (Ivancevich dkk, 2005)</p>	Kriteria sampel yang bisa berpartisipasi dalam penelitian ini adalah akuntan manajemen yang memiliki pengalaman minimal satu tahun di lembaga keuangan syariah di Indonesia.	Kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
16.	<p>Dyah Sawitri, Endang Suswati, Khasbulloh Huda (2016) <i>The Impact of Job</i></p>	<p>1.Kepuasan Kerja (Robbins, 2002) 2.Kinerja (Soedjono,</p>	186 karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Unit	Kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun

	<p><i>Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) on Employees' Performance</i></p> <p>The International Journal of Organizational Innovation Vol. 9 Num. 2</p>	2005)	Pelayanan Mojokerto.	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
17.	<p>Dr. Abdul Wahid A. Fadlallh (2015) <i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj</i></p> <p>International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences Volume 2, Issue 1, ISSN: 2349-5219</p>	<p>1.Kepuasan Kerja (Robbins, 1998) 2.Kinerja (Neuman, 1989)</p>	86 karyawan dari <i>faculty of science and humanity studies</i>	Ada hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja (kondisi kerja secara umum – gaji dan potensi promosi – hubungan kerja) dan kinerja karyawan
18.	<p>Uzma Tabassum, Bilal Khan, Abdul Wahid Sherani, Imran Khan (2016) <i>The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan</i></p> <p>PM World Journal Vol. 5, Issue 8</p>	<p>1.Kepuasan Kerja (Luthans, 1985) 2.Kinerja (Ivancevich, 1991)</p>	280 karyawan bank di Punjab, Pakistan.	Hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi, namun signifikan ditunjukkan dengan nilai p-value.

19.	<p>Muhammad Tahir Iqbal, Waqas Latif, Wahab Naseer (2012) <i>The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance</i></p> <p>Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. 3 (2) ISSN 2039-2117</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Porter, 1962) 2. Kinerja (Lawler dan Hall, 1970)</p>	357 kuisisioner karyawan 6 universitas.	Kepuasan kerja memprediksi variabel kinerja yang ditunjukkan oleh nilai R-Square.
20.	<p>Theresa Ifeyinwa Ndulue, Henry Chinonso Ekechukwu (2016) <i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria</i></p> <p>Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 5, No.11</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Harmer, 2012) 2. Kinerja (Mathis dkk, 2009)</p>	357 Karyawan perusahaan	Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat juang karyawan
21.	<p>Kum Fai Yuen, Hui Shan Lohb, Qingji Zhouc, Yiik Die Wongc (2018) <i>Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers</i></p> <p>Transportation Research Part A 110 (2018) 1–12</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Li dkk, 2014) 2. Kinerja (Sanchez dan Coca, 2015)</p>	116 Orang	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

22.	<p>Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarn (2015) <i>The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance</i></p> <p>a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 4 No. 2, 2016 pp. 162-18 ©Emerald Group Publishing Limited 2049-3983 DOI 10.1108/EBHRM-01-2015-0001</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Hackman dan Oldham, 1976) 2. Kinerja (Judge, 2001)</p>	295 Karyawan hotel dan bank	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
23.	<p>Habib Ahmad, Khursheed Ahmad, Idrees Ali Shah (2010) <i>Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment</i></p> <p>European Journal of Social Sciences Vol. 18, No. 2</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Locke, 1976) 2. Kinerja (Linz, 2002)</p>	310 karyawan dari 15 biro iklan dari Islamabad, Pakistan.	<p>Hubungan yang sangat lemah antara kepuasan kerja dan kinerja.</p> <p>Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen fungsional dalam perusahaan pada umumnya terdiri dari manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen operasional, dan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah

berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia beserta aktivitas-aktivitasnya dalam operasional perusahaan. Definisi dan pendapat manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli adalah sebagai berikut.

Mondy (2008) mendefinisikannya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pendapat kedua dari Armstrong (2014) yang mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren untuk pekerjaan dan pengembangan orang. Manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai filosofi tentang bagaimana orang-orang di dalam organisasi harus dikelola, yang didukung oleh sejumlah teori yang berkaitan dengan perilaku dan organisasi. Hal ini berkaitan dengan kontribusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui karyawannya tetapi organisasi juga harus peduli bagaimana orang-orang di dalamnya harus diperlakukan sesuai dengan nilai-nilai moral yang berlaku.

Pendapat ketiga dari Dessler (2003) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi

untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan bersama organisasi.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi pokok yang penting pada aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pengelolaannya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut berkaitan erat dengan lima fungsi dasar manajemen yaitu berupa perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian.

Menurut Dessler (2010), mengklasifikasikan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, yaitu :

a. Fungsi Manajerial

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini mewakili proses manajemen (*management process*). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran; mengembangkan aturan dan prosedur: mengembangkan rencana dan peramalan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan penelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi pada proses manajerial sebuah organisasi. Diawali dengan perencanaan yang berkaitan dengan tujuan, pengorganisasian yang berkaitan dengan pengerjaan tugas, pengarahan yang berkaitan dengan pelaksanaan kepada karyawan dan diakhiri dengan pengendalian yang berkaitan dengan pengamatan keseluruhan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan sebaik mungkin dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Integration (*Integration*)

Yaitu usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan sekerja.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat

perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

6) Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan pensiunan, pemberhentian semesntara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan tidak memerlukan karyawan tersebut, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

Pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen personalia tersebut diarahkan pada optimalisasi dalam suatu organisasi sehingga menciptakan kondisi yang dapat mendorong setiap karyawan untuk memberikan sumbangan yang berguna bagi kemajuan organisasi.

2.2.2 Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Definisi rekrutmen menurut Amstrong (2014) adalah proses mencari dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan organisasi.

Pendapat kedua menurut Dessler (2008), rekrutmen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan atau aktivitas apapun yang diadakan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan yang potensial. Hal ini menjadikan suatu penyangga antara perencanaan dan penyeleksian karyawan baru.

Pendapat ketiga menurut Jackson dkk (2010) mengenai aktivitas rekrutmen yaitu mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong. Kegiatan-kegiatan yang terjadi selama rekrutmen bisa menentukan apakah pelamar akan menerima atau menolak tawaran pekerjaan.

Jackson dkk (2010) juga menyatakan bahwa aktivitas rekrutmen harus bisa menciptakan pengalaman positif bagi semua pelamar. Jika metode rekrutmen suatu perusahaan mempromosikan citra baik perusahaan, maka pelamar yang ditolak bisa mencoba lagi di masa mendatang dan mendorong orang lain untuk memandang perusahaan tersebut sebagai perusahaan terbaik. Dengan kata lain, rekrutmen mengatasi kebutuhan pekerja yang ada dan mengantisipasi kebutuhan pekerja di masa mendatang.

Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen bertujuan untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan dalam menempati posisi atau jabatan yang kosong dimulai dari menemukan pelamar, mengidentifikasi karyawan yang potensial, serta mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk bekerja dalam organisasi. Proses rekrutmen juga nantinya akan mengatasi kebutuhan pekerja di masa yang akan datang dan melakukan identifikasi pada kebutuhan pekerja. Untuk bisa menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas dengan efektif, perusahaan perlu dalam memahami perilaku dan keistimewaan pekerja yang beragam.

2. Tahap-tahap Rekrutmen

Tahap-tahap proses rekrutmen menurut Armstrong (2014) terdiri dari tiga tahapan yaitu adalah :

a. Mendefinisikan persyaratan

Tahapan pertama dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah tahapan dalam mendefinisikan persyaratan, jumlah dan kategori orang yang dibutuhkan dapat ditetapkan dalam rencana kerja formal yang berasal dari rincian rencana rekrutmen.

Tuntutan jangka pendek tersebut dapat dikatakan membuat manajemen sumber daya manusia untuk segera memberikan kandidat yang dibutuhkan. Persyaratan yang ditetapkan berupa bentuk profil peran pekerjaan dan spesifikasi orang yang dibutuhkan.

1) Profil peran

Profil peran menentukan keseluruhan tujuan peran, hubungan pelaporannya dan area hasil utamanya. Untuk tujuan rekrutmen, profil diperluas untuk memasukkan informasi mengenai syarat dan ketentuan (gaji, tunjangan dan jam kerja); persyaratan khusus seperti mobilitas, perjalanan atau jam tidak resmi; kesempatan belajar, pengembangan dan karir. Profil peran rekrutmen memberikan dasar untuk spesifikasi seseorang.

2) Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi rekrutmen atau spesifikasi pekerjaan mendefinisikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau yang biasa dikenal dengan KSA (*knowledge, skill, ability*) yang diperlukan untuk menjalankan peran, jenis perilaku

yang diharapkan dari pemegang peran (kompetensi perilaku) dan pendidikannya, kualifikasi, pelatihan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memperoleh KSA yang diperlukan. Spesifikasi pekerjaan tersebut terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, kompetensi perilaku, kualifikasi dan pelatihan, pengalaman, tuntutan khusus, serta persyaratan khusus. KSA dan kompetensi yang didefinisikan dalam profil peran membentuk fitur mendasar dari proses seleksi, yang pendeketannya menjadi lebih berbasis pada seseorang atau pekerja daripada yang berbasis pada pekerjaan. Selain itu, juga digunakan sebagai dasar untuk wawancara terstruktur dan memberikan panduan mengenai teknik seleksi, seperti pusat pengujian atau penilaian psikologis, yang kemungkinan besar berguna.

b. Menarik Kandidat

Tahapan keduanya adalah menarik kandidat dan langkah-langkah yang diperlukan saat menarik kandidat yang pertama adalah menganalisis kekuatan dan kelemahan rekrutmen untuk mengembangkan proposisi nilai karyawan dan *brand* perusahaan, menganalisis persyaratan untuk menentukan jenis orang yang dibutuhkan, dan mengidentifikasi sumber potensial dari kandidat pekerja.

c. Hal-hal yang Berurusan dengan Aplikasi

Tahapan ketiga adalah hal-hal yang berurusan dengan aplikasi yaitu jika perusahaan menggunakan agen atau konsultan rekrutmen, mereka akan memberikan daftar calon kandidat untuk wawancara kepada perusahaan. Jika tidak, perusahaan harus menyaring aplikasi itu sendiri. Hal ini berarti perusahaan memeriksa informasi yang diberikan oleh pemohon, memilahnya dan menyusun daftar pelamar untuk diwawancarai.

2.2.3 Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Mondy dan Noe (1996) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu paling cocok untuk posisi tertentu.

Pendapat kedua dari Armstong (2014) yang mendefinisikan bahwa seleksi adalah bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan penentuan calon atau kandidat mana yang harus dipilih. Tujuan seleksi adalah untuk menilai kesesuaian kandidat dengan memprediksi sejauh mana mereka dapat menjalankan peran dengan sukses.

Pendapat ketiga dari DeCenzo dan Robbins (1996) bahwa pada prinsipnya aktifitas seleksi karyawan diawali dengan *initial screening*, melengkapi formulir aplikasi, tes kerja, wawancara komprehensif, investigasi latar belakang, tes kesehatan, dan diakhiri dengan *final employment decision*.

Armstrong (2014) juga menjelaskan bahwa proses seleksi melibatkan penentuan sejauh mana karakteristik pelamar dalam hal KSA (*knowledge, skills, abilities*), kompetensi, pengalaman, kualifikasi, pendidikan dan pelatihan yang mereka miliki apakah sesuai dengan spesifikasi, lalu kemudian menggunakan penilaian tersebut untuk membuat pilihan di antara kandidat yang ada. Pada proses seleksi ini terdapat 'trio klasik' yang terdiri dari formulir aplikasi, wawancara dan referensi. Untuk hal ini, harus ditambahkan tes seleksi dan pusat penilaian.

Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tidak bisa dipisahkan oleh proses seleksi sebagai proses penyaringan dan pemilihan yang mencakup tahapan-tahapan dalam pemilihan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Tahap-tahap Proses Seleksi

Mondy dan Noe (1996) menjelaskan bahwa proses seleksi pada umumnya adalah :

1. Tes Pendahuluan (Wawancara)

Tujuan dasar dari penyaringan awal pelamar ini adalah untuk menyisihkan mereka yang jelas-jelas tidak memenuhi persyaratan-persyaratan posisi dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan sederhana untuk membangun citra baik perusahaan dan memaksimalkan efektivitas proses perekrutan, juga seleksi.

2. Pemeriksaan Lamaran

Formulir lamaran yang dirancang dengan baik dan digunakan dengan benar bisa sangat membantu karena informasi yang penting termuat di situ dan disajikan dengan format standar yang nantinya akan dibandingkan dengan deskripsi pekerjaan untuk menentukan terdapat atau tidaknya potensi kecocokan antara persyaratan-persyaratan perusahaan dengan kualifikasi-kualifikasi pelamar.

3. Pemeriksaan *Resume*

Resume adalah ringkasan berorientasi tujuan dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan seseorang yang disusun untuk digunakan dalam proses seleksi. Resume mencakup tujuan karir untuk posisi yang spesifik, juga menunjukkan kesesuaian keterampilan dan kompetensi yang dimiliki agar dapat menjalankan posisi tersebut.

4. Tes Seleksi

Banyak perusahaan telah menambahkan tes prakerja pada proses perekrutan karyawan dengan tes penilaian bakat, kepribadian, kemampuan, dan motivasi yang bersifat terstandarisasi, objektif, berdasarkan pada norma-norma yang baik, andal,

serta yang terpenting adalah valid. Tes-tes sendiri tidak lah cukup untuk melakukan evaluasi atas kandidat yang layak karena tes-tes tersebut tidak bebas dari kesalahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggunakan tes bersama alat-alat seleksi lainnya.

5. Wawancara Kerja

Wawancara kerja adalah perbincangan berorientasi tujuan di mana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi. Wawancara kerja sangat penting karena para pelamar yang mencapai tahap ini adalah para unggulan yang telah memenuhi persyaratan di atas kertas. Proses wawancara kerja bagi perusahaan ini harus mempertimbangkan perencanaan wawancara, isi wawancara, peran dan harapan kandidat, jenis wawancara, metode wawancara, masalah-masalah pada wawancara, dan penyimpulan wawancara.

6. Penyaringan Prakerja: Penyelidikan Latar Belakang dan Pemeriksaan Referensi

Pada penyelidikan latar belakang adalah saatnya untuk menentukan keakuratan dari informasi yang diberikan atau menentukan adanya informasi yang penting yang belum diberikan. Penyelidikan latar belakang yang efektif dan komprehensif biasanya dilaksanakan oleh pihak ketiga dan meliputi penyelidikan dan verifikasi atas unsur-unsur pekerjaan terdahulu, pendidikan, referensi-referensi pribadi, riwayat kriminal, catatan mengemudi, pengadilan sipil, riwayat kompensasi jaryawan, riwayat kredit, dan nomor jaminan sosial.

Pemeriksaan referensi adalah validasi dari pihak-pihak yang mengenal pelamar yang memberikan petunjuk tambahan bagi informasi yang disampaikan oleh pelamar dan mengizinkan verifikasi atas ketepatannya. Kelemahan yang mungkin ada dalam pemeriksaan referensi adalah bahwa hampir setiap orang dalam

hidup ini bisa menyebutkan tiga atau empat orang yang mau memberikan pernyataan yang baik mengenai dirinya. Bagaimanapun juga, memang ada kenyataan yang subjektif bahwa referensi pribadi tidak selalu memberikan informasi yang baik.

7. Keputusan Seleksi

Pilihan final diambil dari para calon yang tetap bertahan setelah pemeriksaan referensi, tes seleksi, penyelidikan wawancara, dan informasi wawancara selesai dinilai. Orang yang biasanya melakukan seleksi final adalah manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja karyawan baru yang bersangkutan, khususnya pada posisi-posisi tingkat atas.

8. Pemeriksaan Kesehatan

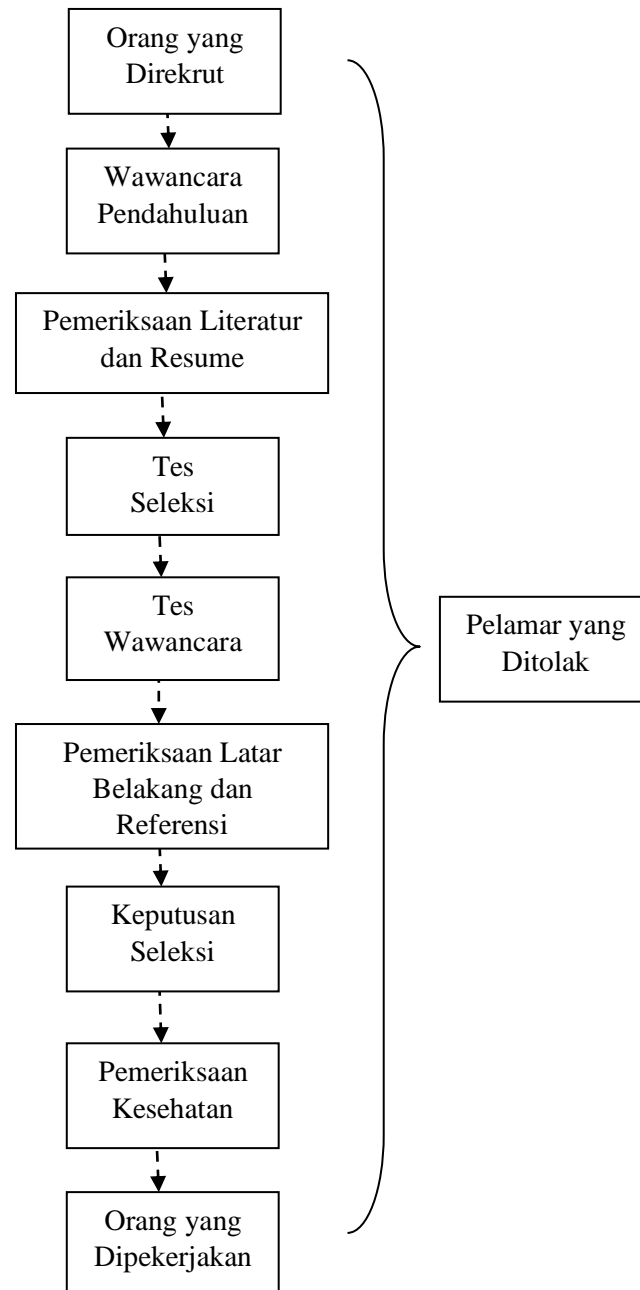
Tujuan dasar dari pemeriksaan kesehatan adalah untuk mengetahui fisik pelamar dalam menjalankan pekerjaan. *Uniform Guidelines* menyatakan bahwa pemeriksa tersebut bisa digunakan untuk menolak para pelamar hanya ketika hasilnya menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan akan terpengaruh secara negatif oleh kesehatan kandidat.

9. Pengumuman Kandidat

Manajemen harus mengumumkan kandidat-kandidat yang berhasil maupun gagal berdasarkan keputusan seleksi segera mungkin. Tindakan ini merupakan tata krama dan hubungan masyarakat yang baik. Hal terbaik yang bisa dilakukan organisasi adalah mengambil keputusan seleksi secara objektif.

Dimulai dengan wawancara pendahuluan, setelah itu calon yang tidak memenuhi kualifikasi dengan cepat akan ditolak. Selanjutnya, pelamar melengkapi aplikasi perusahaan untuk pekerjaan. Kemudian, mereka melalui serangkaian tes

seleksi, wawancara kerja, serta pemeriksaan referensi dan latar belakang. Pemohon yang berhasil menerima pemeriksaan kesehatan. Individu diterima kerja jika pemeriksaan kesehatan terpenuhi.



Gambar 2.1. Proses Seleksi
Sumber: Mondy dan Noe (1996)

2.2.6 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Pendapat selanjutnya dari Spector (1996) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya. Dalam kepuasan kerja jangka sederhana adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka dan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana mereka tidak menyukai pekerjaan mereka. Pendekatan alternatif dalam kepuasan kerja adalah fokus pada aspek pekerjaan, seperti penghargaan (imbalan atau tunjangan), orang lain yang bekerja (supervisor atau rekan kerja), kondisi kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri.

Teori ekuitas/*equity theory* dari (Adams dan Freedman, dalam Yuen 2018), menjelaskan kepuasan kerja yang mengacu pada menyeimbangkan *input* dan *output* dari seorang karyawan. *Input*-nya adalah gabungan dari waktu, usaha, kemampuan, dan kesetiaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagai gantinya, karyawan menerima penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dalam bentuk pembayaran, bonus, manfaat, keamanan, dan kesenangan. Adams dan Freedman juga mengemukakan bahwa individu menjadi terdemotivasi atau tidak

puas ketika *input* mereka tidak cukup dikompensasikan dibandingkan dengan seseorang yang melakukan pekerjaan yang sebanding.

Menurut Robbins (2003), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Konsep kepuasan secara inheren begitu luas dan kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berhubungan langsung dengan pekerjaan, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut, dan hal-hal lainnya yang merujuk pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Robbins (2003) juga menjelaskan dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya karyawan sebagai berikut :

1. Kepuasan dan produktivitas. Pada level individual, karyawan yang bahagia adalah pekerja yang produktif dan menunjukkan bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan.
2. Kepuasan dan kemangkiran. Karyawan yang tidak puas lebih besar kemungkinan tidak kerja. Organisasi yang memeberikan mereka tunjangan cuti sakit yang longgar mendorong semua karyawan mereka, termasuk yang sangat puas untuk cuti sakit.
3. Kepuasan dan tingkat keluar-masuknya karyawan. Secara khusus, tingkat kepuasan kurang penting dalam meramalkan keluarnya karyawan untuk mereka yang berkinerja tinggi. Lazimnya organisasi melakukan upaya yang cukup besar

untuk menahan orang-orang ini seperti mendapat kenaikan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya.

2. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, serta menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang akan memberikan kebosanan kepada karyawan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan perasaan frustrasi dan gagal kepada karyawan. Pada kondisi tantangan yang sedang, maka kebanyakan karyawan akan mengalami perasaan yang senang dan puas.

2. Penghargaan yang Layak

Karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang dianggap wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan. Apabila gaji dianggap adil dan berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan sesuai dengan standar, maka kepuasan akan tercapai. Berlaku juga pada kebijakan promosi, apabila kebijakan promosi dianggap adil dan wajar, maka karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Menunjang

Pada umumnya, karyawan memberikan perhatian yang besar kepada lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk kemudahan dalam

melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi kerja yang memberikan kepuasan karyawan didukung dengan lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang kecil.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Sebagian besar karyawan, membutuhkan lebih dari sekedar uang atau prestasi kerja. Mereka juga merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan dalam interaksi sosial yang didapatkan dari rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Diketahui bahwa setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Oleh karena itu dalam menciptakan rasa puas dalam diri karyawan, diperlukan upaya untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kepribadian yang dimiliki. Sebab teori membuktikan bahwa tingkat kepuasan menjadi sangat tinggi dan pengunduran diri menjadi sangat rendah ketika ada kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan yang dilakukan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pendapat kedua dari Hersey dan Blanchard (dalam Sarinah, 2016), kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu

tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pendapat ketiga dari Ivancevich dkk (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Kinerja pekerjaan adalah berhubungan dengan sejumlah hasil.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kontribusi yang diberikan karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian kerja dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dilakukan karyawan sebagai tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas dan berkaitan dengan sejumlah hasil yang memiliki nilai bagi individu karyawan maupun organisasi.

3. Hasil Kinerja

Hasil kinerja yang disebutkan oleh Ivancevich dkk (2007) memiliki nilai bagi organisasi dan individu yaitu sebagai berikut :

a. Hasil tujuan

Kuantitas dan kualitas *output*, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan merupakan hasil objektif yang dapat diukur secara kuantitatif. Aspek kinerja pekerjaan ini menentukan karakteristik produk, klien, atau jasa di mana pemegang pekerjaan bertanggung jawab.

b. Hasil perilaku pribadi

Pemegang pekerjaan bereaksi terhadap pekerjaan itu sendiri. Dia bereaksi baik dengan hadir secara teratur atau absen, dengan tetap melaksanakan pekerjaan atau dengan berhenti. Stres yang berhubungan dengan kinerja pekerjaan dapat

berkontribusi pada ketidakseimbangan fisik dan mental; kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan juga dapat muncul.

c. Hasil intrinsik dan ekstrinsik

Suatu hasil intrinsik merupakan objek atau peristiwa yang mengikuti usaha pekerjaan sendiri dan tidak memerlukan keterlibatan orang lain. Hasil intrinsik merupakan hasil yang jelas-jelas berhubungan dengan peranan pekerjaan. Hasil ekstrinsik merupakan objek atau peristiwa yang mengikuti usaha pekerja dalam hubungannya dengan faktor atau orang lain yang tidak secara langsung terlibat dalam pekerjaan itu sendiri seperti imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, dan supervisi.

d. Hasil kepuasan kerja

Kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pemegang pekerjaan memandang hasil tersebut yang berbeda bagi masing-masing orang. Kepentingan yang masing-masing orang berikan kepada hasil pekerjaannya berbeda-beda. Perbedaan itu sendiri akan menciptakan kepuasan kerja yang berbeda untuk konten pekerjaan yang pada intinya sama.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Rekrutmen terhadap Kinerja

Sutanto dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ibetto dkk (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sarinah dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Seleksi terhadap Kinerja

Jouda dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Potale dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing secara parsial. Onyeaghala dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Javed dkk (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tabassum (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi, namun signifikan ditunjukkan dengan nilai p-value. Ndulue dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat juang karyawan sebagai bagian dari kinerja karyawan. Yuen dkk (2018) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siengthai dkk (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja secara Bersama-sama

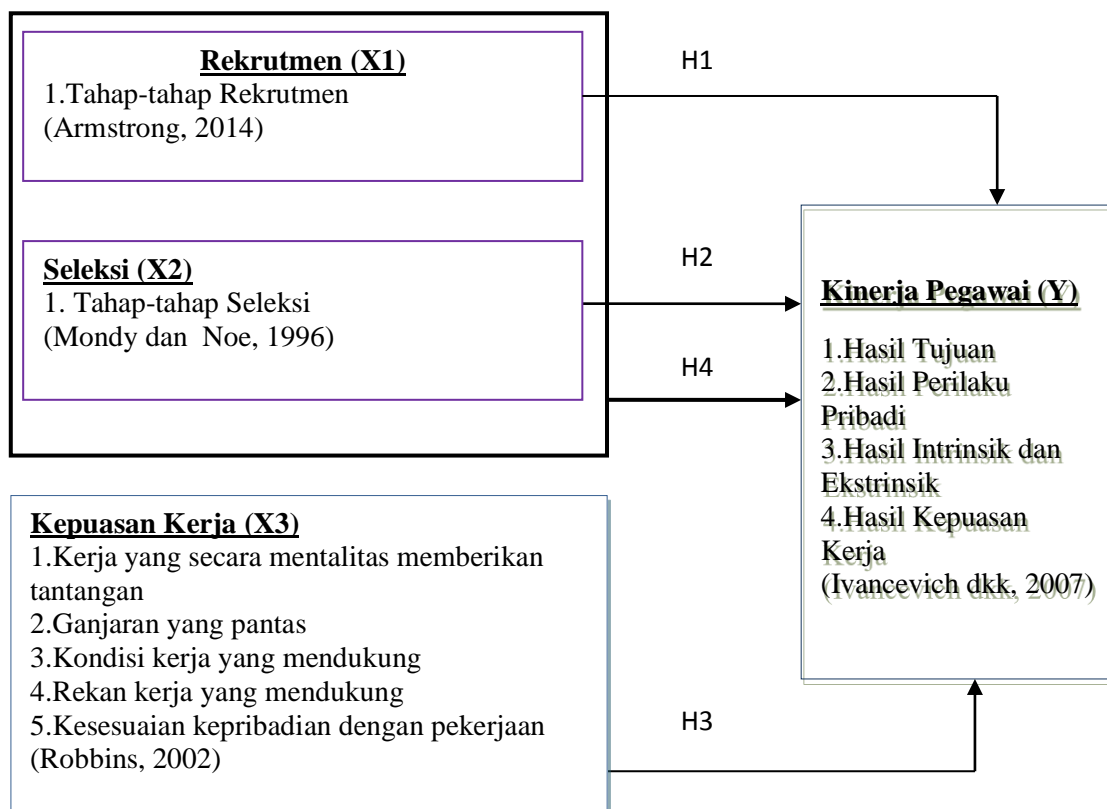
Agyei dkk (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepha dkk (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Jouda dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Ekwoaba dkk (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

H4 : Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Sementara itu menurut Arikunto (1993), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel

independennya adalah rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H1 : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Kuncoro (2015) menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Dimana pendekatan ini terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi, menganalisa hasil dan mengimplementasikan hasil.

Sementara itu, menurut Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang digunakan penelitian dalam pengambilan keputusan yang terdiri atas merumuskan masalah, menyusun model, mengambil sampel, mengumpulkan data, dan menganalisis data untuk menguji hipotesis.

Subyek penelitian yang peneliti lakukan adalah karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, sedangkan obyek penelitian yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di PT. Aseli Dagadu Djokdja sebagai industri kreatif yang berlokasi di Jalan IKIP PGRI No.50, Sonopakis, Ngetisharjo, Kasihan, Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadikan

lokasi usaha tersebut sebagai kantor dan tempat produksi. Industri kreatif ini memiliki beberapa gerai yang berlokasi di :

1. Jl. Gedongkuning Selatan No. 128, Kotagede disebut sebagai Yogyatourium
2. Malioboro Mall
3. Jl. Pekapalan, No. 7, Alun-alun Utara
4. Transmart
5. Jogja City Mall

PT Aseli Dagadu Djokdja berdiri pada tahun 1994 yang didirikan oleh beberapa individu yang hampir seluruhnya merupakan mahasiswa dan alumni Teknik Arsitektur Universitas Gadjah Mada. Perusahaan ini resmi menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 1996 hingga kini dikenal luas oleh masyarakat sebagai industri kreatif yang menyediakan cinderamata khas Yogyakarta.

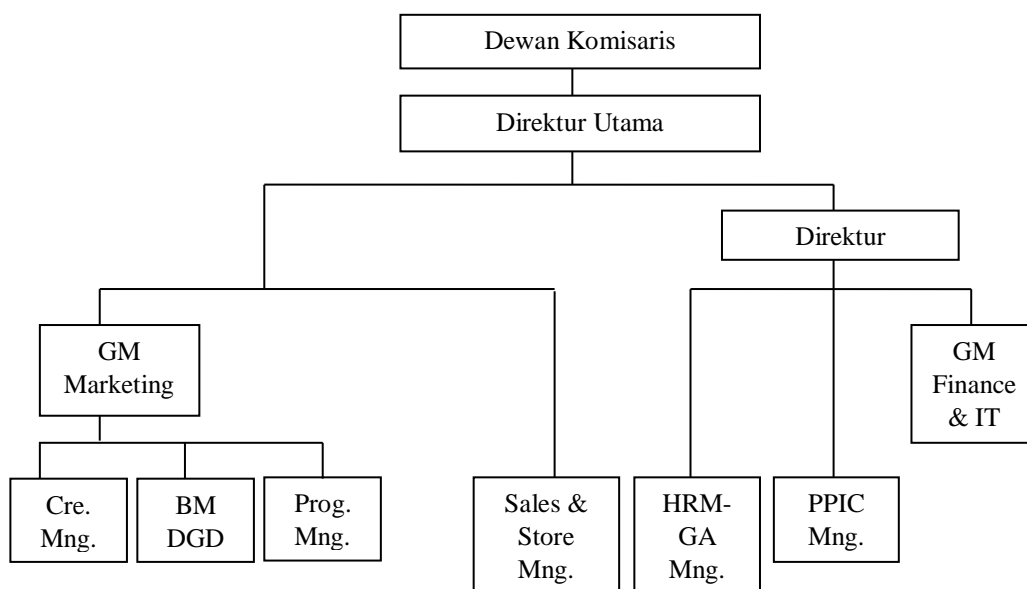
1. Visi PT. Aseli Dagadu Djokdja

Menjadi perusahaan kreatif terkemuka di Indonesia yang berorientasi pada :

- a. Konsumen : Komitmen terhadap kualitas produk dan layanan
- b. Lingkungan : Mengapresiasi budaya masa lalu untuk mewarnai budaya masa kini dan menginspirasi kehidupan masa depan
- c. Mitra : Membangun kemitraan yang unggul dan saling menguntungkan
- d. Nilai Investasi : memaksimalkan keuntungan jangka panjang bagi pemilik dengan penuh tanggung jawab
- e. Organisasi : Menjadi sarang yang hangat untuk belajar dan berkarya
- f. Produktivitas : Efektif, efisien, bertindak cekatan

2. Struktur Organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja

Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja pada *level* 1 – 3, struktur organisasi yang lebih lengkap tersedia pada lampiran ke-7.



Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja

Sumber: Dokumen Departemen HRM-GA

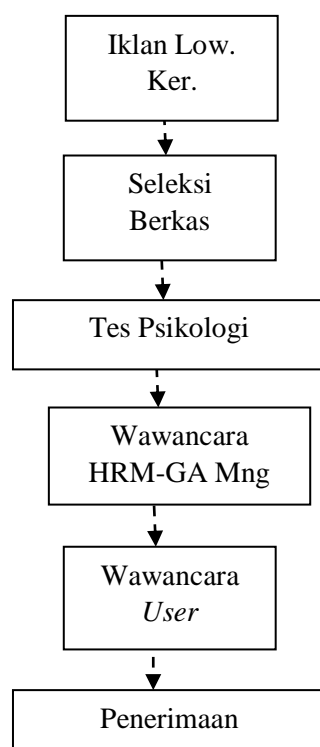
3. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Proses rekrutmen dan seleksi PT. Aseli Dagadu Djokdja menjadi tanggung jawab HRM-GA *Manager* dan HR *Officer*, namun pada tahap tertentu dalam hal ini tes psikologi menggunakan jasa pihak ketiga.

Pertama, proses rekrutmen diawali oleh penyebaran informasi lowongan kerja dengan menggunakan *platform* lowongan kerja sesuai dengan target dan standar karyawan yang dibutuhkan. Tahap kedua adalah seleksi berkas-berkas pelamar dengan metode skala yang sesuai dengan karyawan yang dibutuhkan. Tahap ketiga adalah tes psikologi yang dilakukan oleh pihak ketiga, calon karyawan belakang (produksi) tidak melewati proses ini dan biasanya digantikan dengan waktu wawancara yang lebih lama. Tahap keempat adalah wawancara

dengan HRM-GA *Manager* dan untuk tahap kelima dilanjutkan wawancara dengan *user* atau manajer yang bertanggungjawab pada posisi calon karyawan tersebut. Tahap keenam atau terakhir adalah penerimaan.

Proses rekrutmen dan seleksi terkadang tidak dilakukan secara saklek karena pihak HRM-GA *Manager* dan HR *Officer* menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan sumber daya. Selain itu, rekomendasi dari pihak lain atas calon karyawan juga menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen dan seleksi. PT. Aseli Dagadu Djokdja tidak hanya mencari orang-orang yang terbaik, namun juga orang-orang yang tepat dan sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan di industri kreatif tersebut.



Gambar 3.2. Proses Rekrutmen dan Seleksi PT. Aseli Dagadu Djokdja

Sumber: HR *Officer*

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2015) merumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas / *Independent Variable* (Variabel X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent*/terikat (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independent* adalah rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan kepuasan kerja (X3).

2. Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Variabel Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:39). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian Variabel

3.4.1 Rekrutmen

Menurut Armstrong (2014), rekrutmen adalah proses dalam menemukan dan menarik orang-orang yang dibutuhkan organisasi. Proses rekrutmen tersebut terdiri dari mendefinisikan persyaratan, menarik kandidat, dan memilah-milah pemohon yang menjadi indikator pada variabel rekrutmen dalam penelitian ini (Armstrong 2014).

1. Menentukan Persyaratan

Menentukan persyaratan adalah proses menetapkan jumlah dan kategori orang yang dibutuhkan dalam rencana rekrutmen terperinci. Persyaratan tersebut ditetapkan dalam bentuk profil peran yang menunjukkan informasi dan syarat ketentuan dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran.

2. Menarik Kandidat

Terdapat tiga langkah dalam menarik kandidat pada proses rekrutmen yaitu pertama adalah menganalisis kekuatan dan kelemahan rekrutmen untuk mengembangkan proposisi nilai karyawan dan merek perusahaan. Kedua adalah menganalisis kebutuhan dengan mempertimbangkan pekerjaan apa yang harus diisi karyawan baru dan kapan membutuhkannya, sumber kandidat, lalu syarat dan ketentuan pekerjaan. Ketiga adalah mengidentifikasi sumber kandidat.

3. Memilah-milah Pemohon atau Berurusan dengan Lamaran

Proses ini berkaitan dengan memeriksa informasi yang diberikan pelamar, menyortirnya, dan membuat daftar pelamar yang akan diwawancarai yang memastikan bahwa pelamar dianggap atas dasar yang sama terhadap spesifikasi yang ditentukan.

3.4.2 Seleksi

Menurut Mondy (2008), seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu sesuai cocok untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Indikator-indikator yang digunakan pada variabel seleksi ini adalah (Mondy, 1996) :

1. Tes Pendahuluan (wawancara) : Mengajukan pertanyaan-pertanyaan sederhana untuk membangun citra baik perusahaan.
2. Pemeriksaan Lamaran : Menentukan kesesuaian antara persyaratan perusahaan dan deskripsi pekerjaan dengan kualifikasi-kualifikasi pelamar.
3. Pemeriksaan *Resume* : Menentukan kesesuaian keterampilan dan kompetensi yang dimiliki pelamar yang juga mencakup tujuan karir dan posisi yang spesifik.
4. Tes Seleksi : Tes prakerja yang terdiri dari tes penilaian bakat, kepribadian, kemampuan, atau motivasi yang terstandarisasi.
5. Wawancara Kerja : Wawancara yang dilakukan oleh pelamar yang telah memenuhi persyaratan di atas kertas
6. Penyaringan Prakerja: Penyelidikan latar belakang dan pemeriksaan referensi.
7. Keputusan Seleksi : Pemilihan final yang biasanya dilakukan oleh manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja karyawan baru yang bersangkutan.
8. Pemeriksaan Kesehatan : Mengetahui fisik pelamar dalam menjalankan pekerjaan.
9. Pengumuman Kandidat : Mengumumkan kandidat-kandidat yang berhasil maupun gagal berdasarkan keputusan seleksi sesegera mungkin.

3.4.3 Kepuasan Kerja

Robbins (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja adalah faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja menurut Robbins (2002) :

1. Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan

Pekerjaan yang kurang menantang akan memberikan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang juga dapat menciptakan perasaan frustrasi dan gagal kepada karyawan. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami perasaan yang senang dan puas.

2. Penghargaan yang Layak

Karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang dianggap wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan. Apabila gaji dan promosi dianggap adil dan berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan sesuai dengan standar, maka kepuasan akan tercapai.

3. Kondisi Kerja yang Menunjang

Kondisi kerja yang memberikan kepuasan karyawan didukung dengan lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang kecil.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Sebagian besar karyawan, membutuhkan lebih dari sekedar uang atau prestasi kerja. Mereka juga merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan dalam interaksi sosial yang didapatkan dari rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Tingkat kepuasan menjadi sangat tinggi dan pengunduran diri menjadi sangat rendah ketika ada kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan yang dilakukan.

3.4.4 Kinerja Karyawan

Ivancevich dkk (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Kinerja pekerjaan adalah berhubungan dengan sejumlah hasil. Hasil kinerja tersebut memiliki nilai bagi organisasi dan individu. Indikator-indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah (Ivancevich dkk, 2007) :

1. Hasil Tujuan

Kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan merupakan hasil objektif yang dapat diukur secara kuantitatif.

2. Hasil Perilaku Pribadi

Pemegang pekerjaan bereaksi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan hadir secara teratur dan juga masalah fisiologi dan kesehatan dapat muncul sebagai konsekuensi dari kinerja pekerjaan seperti halnya stress dan juga kecelakaan.

3. Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik

Hasil intrinsik berhubungan dengan peranan pekerja yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan.

Hasil ekstrinsik merupakan hubungan pekerja dengan orang lain, interaksi pertemanan, imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, dan supervisi.

4. Hasil Kepuasan Kerja

Hasil kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan bergantung pada kepentingan masing-masing misalnya sebagai pekerjaan sebagai minat utama dalam kehidupan, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai inti dari harga diri, dan pekerjaan sebagai hal yang konsisten dengan konsep diri.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka populasi penelitian ini mencakup karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 259 orang yang terdiri dari :

Tabel 3.1. Daftar Status Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Kontrak	18
2	Tetap	29
3	Magang	97
4	Outsourcing dan Harian	115
	Total	259

2. Sampel

Menurut Arikunto (1993), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 47 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel membutuhkan teknik *sampling* sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014), teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan dan juga terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan.

Berdasarkan penjabaran di atas teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 47 orang.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2014), sumber data terdiri dari sumber primer sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yaitu kuisisioner yang sesuai dengan indikator masing-masing variabel, serta data responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial. Selanjutnya yaitu sumber data sekunder sebagai sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yaitu wawancara tambahan untuk memastikan item kuisisioner sesuai dengan responden, serta dokumen lainnya yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari data hasil kuisisioner yang telah disebar, serta diisi oleh karyawan tetap dan kontrak PT. Aseli Dagadu Djokdja.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Arikunto (1993) menjelaskan bahwa uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pendapat lain dari Sugiyono (2015) yang menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Berdasarkan penjabaran di atas uji validitas disimpulkan oleh Sugiyono (2007) bahwa validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Analisis validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 sesuai dengan ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka dapat dinyatakan item tersebut valid. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut (Arikunto 1993) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY}	= Koefisien korelasi
X	= Skor yang ada dibutir item
Y	= Total skor
n	= Jumlah subyek
$\sum X$	= Jumlah skor X
$\sum Y$	= Jumlah skor Y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (1993) menjelaskan bahwa uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Metode uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan keputusan pengujian apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu sebagai berikut (Arikunto 1993):

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii}	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
s_t^2	= Varians total
$\sum s_i^2$	= Jumlah varians butir

3.8 Metode Analisis Data

Setelah seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian terkumpul, kegiatan dalam penelitian kuantitatif selanjutnya adalah analisis data. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua macam statistik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Data yang diperoleh diolah dan disajikan ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dengan tujuan untuk memudahkan proses pengolahan data.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Imam Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik. Metode yang digunakan yaitu dengan cara melihat normal probability plot yang menunjukkan apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonalnya.

Selain dengan menggunakan analisis grafik, uji normalitas juga menggunakan uji statistik dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Deteksi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dalam tabel *output*. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Imam Ghozali (2011) juga menjelaskan bahwa, salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain dengan melihat grafik, uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji glejser yang meregres nilai absolut residual terhadap variabel dependen (Gujarati dalam Imam Ghozali, 2011). Deteksi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai sig dalam tabel output uji glejser pada masing-masing variabel. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Imam Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Imam Ghozali (2011) juga menjelaskan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam

pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. (Sugiyono, 2014:207). Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen/bebas yaitu variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan kinerja (Y) berkedudukan sebagai variabel dependen. Dengan itu, maka rumus persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien
X1	= Rekrutmen
X2	= Seleksi
X3	= Kepuasan Kerja

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t

Mudrajad Kuncoro (2004) mengatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Pengujian signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y menggunakan ketentuan apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak, H_a diterima), artinya variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila taraf signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ (H_0 diterima, H_a ditolak), artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Formulasi hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial

Keputusan yang akan dilakukan yaitu apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak), maka rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Pengujian Hipotesis dengan Uji Simultan atau Uji F

Mudrajad Kuncoro (2004) menjelaskan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dalam pengujian hipotesis uji F ini dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), oleh karena itu apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak, H_a diterima), artinya variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila taraf signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ (H_0 diterima, H_a ditolak), artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Formulasi hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja secara simultan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja secara simultan

Keputusan yang akan dilakukan yaitu apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak), maka rekrutmen dan seleksi secara simultan dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Koefien determinasi

Imam Ghozali (2011) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja memiliki 29 orang karyawan tetap dan 18 orang karyawan kontrak, sisa karyawan dari jumlah tersebut adalah karyawan magang, *outsourcing*, dan harian. Karyawan kontrak hampir menempati seluruh posisi karena untuk menjadi karyawan tetap setiap karyawan harus melewati masa kontrak terlebih dahulu dalam 2 kali masa perpanjangan masing-masing selama 1 tahun. Setelah itu, karyawan kontrak akan dievaluasi untuk penentuan pemberhentian atau pengangkatan menjadi karyawan tetap.

4.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, kuisioner disebarkan kepada seluruh karyawan berjumlah 47 orang dan kuisioner yang kembali berjumlah 44 atau dengan tingkat pengembalian sebesar 93,62 persen.

4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Menurut Status

Tabel 4.1 :Karakteristik Responden Menurut Status

No	Status	Frekuensi	%
1	Tetap	26	59,09
2	Kontrak	18	40,91
	Total	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran II, hal. 117)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 26 orang atau 59,09 persen adalah berstatus karyawan tetap dan 18 orang atau 40,91 persen adalah berstatus karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi

antara responden karyawan tetap lebih banyak atau dominan daripada responden karyawan kontrak.

2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 :Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Perempuan	19	43,18
2	Laki-laki	25	56,82
	Total	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran II, hal. 117)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 19 orang atau 43,18 persen adalah perempuan dan 25 orang atau 56,82 persen adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden laki-laki lebih banyak atau dominan daripada responden perempuan.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.3 :Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA/SMK	29	65,91
2	Diploma	3	6,82
3	Sarjana	12	27,27
	Total	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran II, hal. 117)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 29 orang atau 65,91 persen memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 3 orang atau 6,82 persen memiliki pendidikan terakhir diploma, dan 12 orang atau 27,27 persen memiliki pendidikan terakhir sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak atau dominan daripada diploma dan sarjana.

4. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4.4 :Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	21-30 tahun	25	56,82
2	31-40 tahun	14	31,82
3	41-50 tahun	5	11,36
	Total	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran II, hal. 117)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 25 orang atau 56,82 persen berumur pada rentang 21-30 tahun, 14 orang atau 31,82 persen berumur pada rentang 31-40 tahun, dan 5 orang atau 11,36 persen berumur pada rentang 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden yang berumur pada rentang 21-30 tahun lebih banyak atau dominan daripada umur pada rentang 31-40 tahun dan 41-50 tahun.

5. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Tabel 4.5 :Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	%
1	1-5 tahun	33	75,00
2	6-10 tahun	5	11,36
3	11-15 tahun	4	9,10
4	Di atas 15 tahun	2	4,54
	Total	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran II, hal. 117)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 33 orang atau 75 persen telah bekerja dalam perusahaan selama pada rentang 1-5 tahun, 5 orang atau 11,36 persen telah bekerja dalam perusahaan selama pada rentang 6-10 tahun, 4 orang atau 9,10 persen telah bekerja dalam perusahaan selama pada rentang 11-15 tahun, dan 2 orang atau 4,54 persen telah bekerja dalam

perusahaan selama lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden yang telah bekerja dalam perusahaan selama pada rentang 1-5 tahun lebih banyak atau dominan daripada lama kerja pada rentang 6-10 tahun, 11-15 tahun, dan di atas 15 tahun.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel data ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan dengan berpedoman pada nilai minimum dan maksimum maka dapat ditentukan penilaian interval sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum} = 1 \quad \text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \text{skor maksimum} - \text{skor minimum kelas} = 5 - 15 = 0,8$$

Range jawaban seluruh variabel yaitu:

1 – 1,80 : Sangat Buruk

1,81 – 2,61 : Buruk

2,62 – 3,42 : Cukup

3,43 – 4,23 : Baik

4,24 – 5 : Sangat Baik

Tabel 4.6: Analisis Diskriptif Variabel Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	Rata-rata	%	Kategori
1.1	Perusahaan memberikan informasi uraian pekerjaan dengan jelas	4,00	80,00	Baik
1.2	Pembukaan lowongan kerja dilakukan melalui pemanfaatan iklan media masa	3,98	79,55	Baik
1.3	Persyaratan lamaran pekerjaan saya sudah sesuai dengan persyaratan kualitas minimum yang dibutuhkan perusahaan	3,89	77,73	Baik
1.4	Lamaran yang saya masukkan ke perusahaan direspon dengan baik	3,91	78,18	Baik
1.5	Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi	3,86	77,27	Baik
Rata-rata total		3,93	78,55	Baik

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa dari 44 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik terhadap variabel rekrutmen dengan rata-rata skor sebesar 3,93 atau 78,55 persen.

Tabel 4.7 : Analisis Diskriptif Variabel Seleksi (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata	%	Kategori
2.1	Saya merasa dalam mengikuti proses seleksi disini sudah sesuai dengan persyaratan yang ada	3,95	79,09	Baik
2.3	Wawancara kerja adalah alat yang digunakan dalam proses seleksi	4,09	81,82	Baik
2.4	Dengan wawancara saya dapat lebih mengetahui atau mengenal instansi yang akan mempekerjakan saya	3,89	77,73	Baik
2.5	Proses seleksi berdasarkan tes keterampilan dan kemampuan	3,89	77,73	Baik
Rata-rata total		3,95	79,09	Baik

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa dari 44 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik terhadap variabel seleksi dengan rata-rata skor sebesar 3,95 atau 79,09 persen.

Tabel 4.8 : Analisis Diskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Rata-rata	%	Kategori
Kerja yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan				
3.1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	3,91	78,18	Baik
3.2	Pekerjaan yang diberikan dapat saya kerjakan	4,16	83,18	Baik
3.3	Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya	3,98	79,55	Baik
Ganjaran yang Pantas				
3.4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	3,75	75,00	Cukup
3.5	Organisasi memberikan tunjangan dan bonus yang sesuai	3,84	76,82	Baik
3.6	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang ada	3,84	76,82	Baik
Kondisi Kerja yang Mendukung				
3.7	Perusahaan menata ruang kerja yang mendukung kinerja karyawan	3,82	76,36	Baik
3.8	Perusahaan memberikan kebutuhan kerja bagi karyawan	3,89	77,73	Baik
3.9	Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja	3,91	78,18	Baik
Rekan Kerja yang Mendukung				
3.10	Rekan kerja di perusahaan bersikap ramah dan bersahabat	4,18	83,64	Baik
3.11	Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi	4,11	82,27	Baik
3.12	Rekan kerja selalu memberikan motivasi	4,00	80,00	Baik
Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan				
3.13	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3,84	76,82	Baik
3.14	Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki	3,80	75,91	Baik
3.15	Karyawan merasa pekerjaan yang diterima sesuai dengan kepribadian yang dimiliki	3,73	74,55	Baik
Rata-rata total		3,92	78,33	Baik

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa dari 44 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik terhadap variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,92 atau 78,33 persen.

Tabel 4.9 : Analisis Diskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Rata-rata	%	Kategori
Hasil Tujuan				
4.1	Saya bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki	4,18	83,64	Baik
4.2	Saya bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	3,95	79,09	Baik
4.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	3,80	75,91	Baik
4.4	Saya memiliki tingkat absen yang rendah dalam bekerja	3,89	77,73	Baik
Hasil Perilaku Pribadi				
4.5	Saya mampu bekerja dengan batasan kode etik atau aturan yang diterapkan di perusahaan	3,91	78,18	Baik
4.6	Saya mampu bekerja dengan menghindari perbuatan yang bertentangan dengan norma yang berlaku	4,14	82,73	Baik
4.7	Saya mampu berperilaku baik sesuai lingkungan kerja saya	4,14	82,73	Baik
4.8	Saya mampu bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan saya	4,18	83,64	Baik
Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik				
4.9	Saya mampu bekerja dengan batasan kode etik atau aturan yang diterapkan di perusahaan	4,09	81,82	Baik
4.10	Saya mampu bekerja dengan menghindari perbuatan yang bertentangan dengan norma yang berlaku	4,20	84,09	Baik
4.11	Saya mampu berperilaku baik sesuai lingkungan kerja saya	3,75	75,00	Baik
4.12	Saya mampu bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan saya	4,00	80,00	Baik
Hasil Kepuasan Kerja				

4.13	Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,64	72,73	Baik
4.14	Dalam bekerja, saya memberikan kontribusi tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk perusahaan	3,86	77,27	Baik
4.15	Mengetahui bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan akan menyenangkan hati saya	4,00	80,00	Baik
Rata-rata total		3,98	79,64	Baik

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa dari 44 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik terhadap variabel kinerja dengan rata-rata skor sebesar 3,98 atau 79,64 persen.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Rata-rata	%	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	3,93	78,55	Baik
2	Seleksi (X2)	3,95	79,09	Baik
3	Kepuasan Kerja (X3)	3,92	78,33	Baik
4	Kinerja (Y)	3,98	79,64	Baik

Tabel 4.16 di atas menunjukkan rangkuman penilaian karyawan terhadap masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman di atas maka variabel rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja dapat dikategorikan baik.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.11 : Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Rekrutmen (X1)	5
2	Seleksi (X2)	4
3	Kinerja (Y)	15
4	Kepuasan Kerja (Z)	15
Total Pertanyaan		39

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran I, hal. 111)

Data yang diambil dari 44 responden itu selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 23. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel dimana r tabel = 0,2973 ($df = N-2$, $44-2 = 42$ pada $\alpha = 0,05$). Bila r hitung lebih besar dari r tabel (r hit > r tabel) maka pertanyaan dianggap valid. Sedangkan apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan dianggap gugur.

Tabel 4.12 : Hasil Analisis Uji Validitas Rekrutmen (X1)

No	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
1.1	Perusahaan memberikan informasi uraian pekerjaan dengan jelas	.536**	0,2973	Valid
1.2	Pembukaan lowongan kerja dilakukan melalui pemanfaatan iklan media masa	.549**	0,2973	Valid
1.3	Persyaratan lamaran pekerjaan saya sudah sesuai dengan persyaratan kualitas minimum yang dibutuhkan perusahaan	.704**	0,2973	Valid
1.4	Lamaran yang saya masukkan ke perusahaan direspon dengan baik	.775**	0,2973	Valid
1.5	Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi	.701**	0,2973	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran III, hal. 127)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 5 pernyataan pada lembar kuesioner variabel rekrutmen (X1). Dari keseluruhan pertanyaan variabel rekrutmen (X1) semuanya valid terbukti dengan (r hit > r tabel).

Tabel 4.13 : Hasil Analisis Uji Validitas Seleksi (X2)

No	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
2.1	Saya merasa dalam mengikuti proses seleksi disini sudah sesuai dengan persyaratan yang ada	.635**	0,2973	Valid
2.2	Wawancara kerja adalah alat yang digunakan dalam proses seleksi	.765**	0,2973	Valid

2.3	Dengan wawancara saya dapat lebih mengetahui atau mengenal instansi yang akan mempekerjakan saya	.753**	0,2973	Valid
2.4	Proses seleksi berdasarkan tes keterampilan dan kemampuan	.669**	0,2973	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran III, hal. 127)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 4 pernyataan pada lembar kuesioner variabel seleksi (X2). Dari keseluruhan pertanyaan variabel seleksi (X2) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.14 : Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
3.1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	.584**	0,2973	Valid
3.2	Pekerjaan yang diberikan dapat saya kerjakan	.499**	0,2973	Valid
3.3	Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya	.747**	0,2973	Valid
3.4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	.638**	0,2973	Valid
3.5	Organisasi memberikan tunjangan dan bonus yang sesuai	.562**	0,2973	Valid
3.6	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang ada	.719**	0,2973	Valid
3.7	Perusahaan menata ruang kerja yang mendukung kinerja karyawan	.703**	0,2973	Valid
3.8	Perusahaan memberikan kebutuhan kerja bagi karyawan	.567**	0,2973	Valid
3.9	Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja	.672**	0,2973	Valid
3.10	Rekan kerja di perusahaan bersikap ramah dan bersahabat	.748**	0,2973	Valid
3.11	Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi	.659**	0,2973	Valid
3.12	Rekan kerja selalu memberikan motivasi	.707**	0,2973	Valid
3.13	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	.691**	0,2973	Valid
3.14	Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki	.752**	0,2973	Valid

3.15	Karyawan merasa pekerjaan yang diterima sesuai dengan kepriadian yang dimiliki	.676**	0,2973	Valid
------	--	--------	--------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran III, hal. 127)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 15 pernyataan pada lembar kuesioner variabel kepuasan kerja (X3). Dari keseluruhan pertanyaan variabel kepuasan kerja (X3) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.15 : Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
4.1	Saya bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki	.765**	0,2973	Valid
4.2	Saya bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	.737**	0,2973	Valid
4.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	.521**	0,2973	Valid
4.4	Saya memiliki tingkat absen yang rendah dalam bekerja	.638**	0,2973	Valid
4.5	Saya mampu bekerja dengan batasan kode etik atau aturan yang diterapkan di perusahaan	.528**	0,2973	Valid
4.6	Saya mampu bekerja dengan menghindari perbuatan yang bertentangan dengan norma yang berlaku	.431**	0,2973	Valid
4.7	Saya mampu berperilaku baik sesuai lingkungan kerja saya	.470**	0,2973	Valid
4.8	Saya mampu bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan saya	.471**	0,2973	Valid
4.9	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	.535**	0,2973	Valid
4.10	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	.537**	0,2973	Valid
4.11	Saya didorong untuk menilai kinerja saya sendiri	.445**	0,2973	Valid
4.12	Saya terbiasa menemukan batas waktu (<i>deadline</i>) saat melakukan pekerjaan	.631**	0,2973	Valid
4.13	Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan	.441**	0,2973	Valid
4.14	Dalam bekerja, saya memberikan kontribusi tidak hanya untuk diri	.588**	0,2973	Valid

	sendiri tetapi juga untuk perusahaan			
4.15	Mengetahui bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan akan menyenangkan hati saya	.688**	0,2973	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran III, hal. 127)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 15 pernyataan pada lembar kuesioner variabel kinerja (Y). Dari keseluruhan pertanyaan variabel kinerja (Y) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.16 :Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Sig	Ket
1	Rekrutmen (X1)	0,665	>0,6	Reliabel
2	Seleksi (X2)	0,669	>0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,908	>0,6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,843	>0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran III, hal. 142)

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

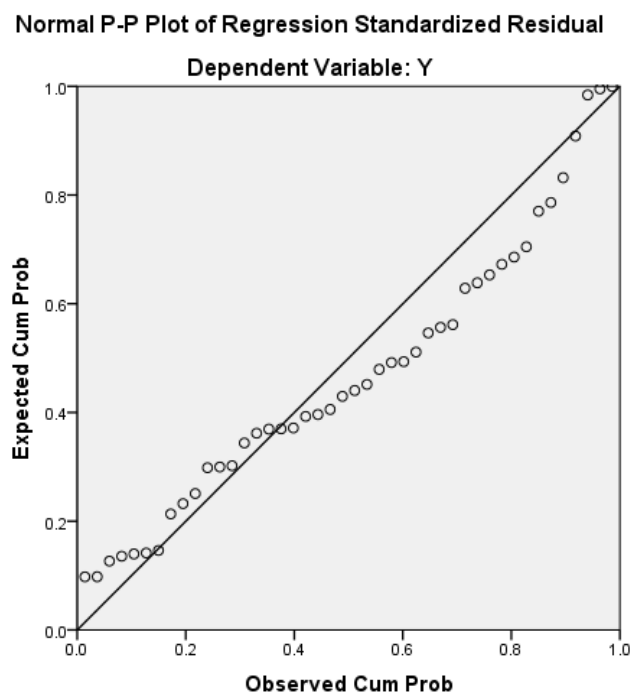
4.2 Analisis Kuantitatif

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, yang dapat dilihat dari output SPSS versi 23.0. Sebaran data penelitian yang dilakukan dapat ditunjukkan melalui gambar kurva p-p Plot.



Gambar 4.1: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran V, hal. 143)

Dari gambar kurva normal P-P Plot of Regression dapat dilihat bahwa data menyebar berada dekat atau tepat pada garis diagonal dalam grafik sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

Tabel 4.17 Data *Output* Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96448564
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran V, hal. 145)

Hal ini juga didukung oleh hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.17 yang menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau $0,384 > 0,05$. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data penelitian adalah berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF. Menurut Ghozali (2011:105), *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.18 Data Output Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.121	.544		2.061	.046		
X1	.116	.121	.135	.960	.343	.709	1.410
X2	.314	.111	.346	2.828	.007	.940	1.064
X3	.297	.103	.404	2.873	.006	.714	1.401

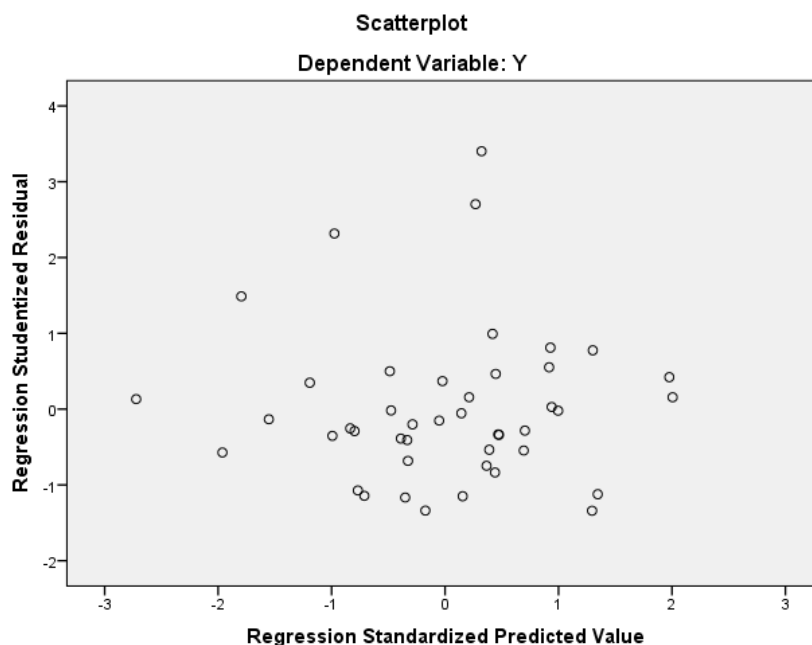
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran V, hal. 144)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sedangkan, jika dilihat dari nilai VIF pada variabel X1, X2, dan X3 ketiganya menunjukkan nilai angka kurang dari 10. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011), uji heterokedesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Homokedastisitas terjadi ketika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Sebaliknya, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* di bawah ini.



Gambar 4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran V, hal. 143)

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak teratur/acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.19 Data Output Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.800	1.404		.569	.572
	X1	-.442	.313	-.257	-1.412	.166
	X2	.270	.287	.148	.939	.353
	X3	.139	.267	.095	.523	.604

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran V, hal. 145)

Hal ini juga didukung oleh uji heterodastisitas dengan uji glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel dependen lebih dari 0,05.

Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain persamaan regresi dapat memenuhi asumsi heterokedastisitas.

4.2.1 R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.20 Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.395	.26467

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran VI, hal. 145)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,437, maka dapat diartikan bahwa 43,7 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.3.3 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh anatar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh anatar variabel rekrutmen terhadap kinerja, seleksi terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang dianalisa dengan regresi berganda.

Tabel 4.21 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.121	.544		2.061	.046
X1	.116	.121	.135	.960	.343
X2	.314	.111	.346	2.828	.007
X3	.297	.103	.404	2.873	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran VI, hal. 145)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,121 + 0,135X_1 + 0,346X_2 + 0,404X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X1 = Rekrutmen

X2 = Seleksi

X3 = Kepuasan Kerja

ϵ = error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,121 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,121.

2. Rekrutmen (X1)

Rekrutmen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,135. Adanya hubungan positif ini berarti rekrutmen dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,135 dapat diartikan bahwa apabila variabel rekrutmen meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,135 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Seleksi (X2)

Seleksi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,346. Adanya hubungan positif ini berarti seleksi dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,346 dapat diartikan bahwa apabila variabel seleksi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,346 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,404. Adanya hubungan positif ini berarti kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,404 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya

kinerja akan meningkat sebesar 0,404 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.3.4 Uji Hipotesis

Tabel 4.22 Tabel Hasil Uji t Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.121	.544		2.061	.046
X1	.116	.121	.135	.960	.343
X2	.314	.111	.346	2.828	.007
X3	.297	.103	.404	2.873	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran VI, hal. 145)

1. Rekrutmen terhadap Kinerja (Hipotesis 1)

a. Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,343 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

2. Seleksi terhadap kinerja (Hipotesis 2)

a. Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari seleksi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan dari seleksi terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.007 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

3. Kepuasan Kerja terhadap kinerja (Hipotesis 3)

a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti.**

4. Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dengan Uji F (Hipotesis 4)

Dengan bantuan tabel Anova hasil dari pengolahan data dengan program SPSS versi 23.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.23 Tabel Hasil Uji F Rekrutmen dan Seleksi secara Bersama-sama

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.596	2	.798	9.679	.000 ^b
Residual	3.380	41	.082		
Total	4.976	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran VI, hal. 143)

a. Hipotesis 4

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan” **terbukti**.

5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H2	Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti

4.4 Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan obeservasi yang telah dilakukan dapat diungkapkan pembahasan penelitian ini bahwa penelitian melibatkan 44 responden terdiri dari 26 karyawan tetap dan 18 karyawan kontrak PT. Aseli Dagadu Djokdja. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang, dengan tingkat pendidikan

SMA/SMK sebanyak 29 orang, dengan usia pada rentang 21-30 tahun sebanyak 25 orang, dan dengan lama kerja selama 1-5 tahun sebanyak 33 orang.

Persepsi karyawan tentang unsur-unsur variabel penelitian dapat dikatakan sudah baik karena dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel. Persepsi karyawan terhadap indikator rekrutmen (X1) dengan nilai rata-rata 3,93 atau 78,55 persen (Tabel 4.12) memperlihatkan hasil yang baik. Persepsi karyawan terhadap indikator seleksi (X2) dengan nilai rata-rata 3,95 atau 79,09 persen (Tabel 4.13) memperlihatkan hasil yang baik. Persepsi karyawan terhadap indikator kepuasan kerja (X3) dengan nilai rata-rata 3,92 atau 78,33 persen (Tabel 4.14) memperlihatkan hasil yang baik. Persepsi karyawan terhadap indikator kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 3,98 atau 79,64 persen (Tabel 4.14) juga memperlihatkan hasil yang baik.

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada masing-masing variabel memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan bahwa terbukti valid dan uji validitas terpenuhi. Pada uji reliabilitas hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga kuisisioner tersebut reliabel dan uji reliabilitas terpenuhi.

4.4.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif, namun tidak signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai koefisien 0,135 dan nilai sig sebesar 0,343. Hal ini berarti nilai sig $0,343 > 0,05$

sehingga hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti. Ini menandakan bahwa proses rekrutmen yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini didukung oleh Sutanto dkk (2016) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data juga yang menunjukkan rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Gberevbie (2010) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa proses rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oaya dkk (2017) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan menganggap bahwa proses rekrutmen sudah seharusnya ada dan karyawan juga menganggap proses rekrutmen sudah menjadi hal yang lumrah dalam perusahaan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Amstrong (2014) yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai koefisien 0,346 dan nilai sig sebesar 0,007. Hal ini berarti nilai sig $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua penelitian ini terbukti. Hasil ini didukung oleh Jouda dkk (2016)

yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa proses seleksi yang membaik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Potale dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing secara parsial. Onyeaghala dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mondy dan Noe (1996) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu paling cocok untuk posisi tertentu. Tujuan seleksi menurut Armstrong (2014) adalah untuk menilai kesesuaian kandidat dengan memprediksi sejauh mana mereka dapat menjalankan peran dengan sukses. Dalam teori kinerja yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Sarinah, 2016) juga menjelaskan bahwa kesediaan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena apabila proses seleksi yang dilakukan secara benar dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka akan menghasilkan karyawan baru yang memiliki kesesuaian dengan budaya perusahaan dan kinerja yang tinggi untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai

koefisien 0,404 dan nilai sig sebesar 0,006. Hal ini berarti nilai sig $0,006 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga penelitian ini terbukti. Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh Javed dkk (2014) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sawitri (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tabassum (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi, namun signifikan ditunjukkan dengan nilai p-value. Ndulu dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat juang karyawan sebagai bagian dari kinerja karyawan. Yuen dkk (2018) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siengthai dkk (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Ivancevich dkk (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas, serta berhubungan dengan hasil kepuasan kerja. Hasil kepuasan kerja tersebut bergantung pada kepentingan masing-masing yang dimiliki setiap orang terhadap pekerjaannya. Senada pula yang telah dijelaskan oleh Robbins (2003) yang menjelaskan dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu pada level individu, karyawan yang

bahagia adalah pekerja yang produktif dan menunjukkan bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan. Cherrington (dalam Sawitri dkk, 2016) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya mengacu kepada seberapa besar karyawan menyukai pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka karyawan akan cenderung memiliki perasaan dan kepentingan yang baik terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

4.4.4 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara Bersama-sama terhadap Kinerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-F, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-F diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat penelitian ini terbukti. Hal ini menandakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara membaik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh Agyei dkk (2012) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepha dkk (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Jouda dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Ekwoaba dkk (2015) melakukan

penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Dessler (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan atau aktivitas apapun yang diadakan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan yang potensial. Hal ini menjadikan suatu penyangga antara perencanaan dan penyeleksian karyawan baru. Agyei (2016) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa memperoleh orang yang tepat di tempat atau posisi yang tepat dan melakukan pekerjaan yang tepat adalah elemen penting dari proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk melaksanakan tanggung jawabnya akan mempengaruhi kinerjanya dan selanjutnya akan berpengaruh buruk pada kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya dengan kata lain, apabila rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan strategi dan proses yang benar, maka akan mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan perannya dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja secara parsial
2. Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja secara parsial
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja secara parsial
4. Rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja secara simultan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

1. Bagi pihak PT. Aseli Dagadu Djokdja

Perusahaan perlu lebih memperhatikan lagi proses rekrutmen dan seleksi karyawan terutama pada proses wawancara untuk saling bertukar informasi seputar perusahaan dan pekerjaan, serta kepribadian dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pelamar untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan karyawan baru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang beberapa unsur-unsurnya adalah terdiri dari kesesuaian imbalan dan lingkungan kerja dengan pekerjaannya. Perusahaan sebaiknya menentukan gaji, tunjangan dan bonus kepada karyawan dengan adil, baik secara individual maupun secara internal dan eksternal perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja agar lebih baik lagi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini diperlukan untuk memberikan perasaan yang baik antara karyawan dengan pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.

2. Bagi karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya, serta bekerja sama dengan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja yang tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya menggunakan karyawan tetap dan kontrak sebagai responden penelitian.
2. Penelitian menggunakan kuisioner sebagai data primer, diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara kedua pihak perusahaan maupun karyawan agar data yang dihasilkan menjadi lebih baik.
3. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian hanya variabel rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyei, Isaac T. dan Christopher, O'Brien. (2016). Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance: Insight from The Public Basic Education Sector. *International Journal of Management Research & Review*. Vol. 6, Issue 3.
- Ahmad, Ahmad, dan Shah. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*. Vol. 18, No. 2.
- Amilin. (2016). Measuring The Correlation of Job Satisfaction with Accountants Performance: The Role of Islamic Work Ethics as A Moderator. *European Research Studies*. Vol. 9, Issue 4.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of: Human Resource Management Practice, 13th edition*. London: Kogan Page.
- Darkoh. (2014). Employee Recruitment and Selection Practices In The Construction Industry in Ashanti Region. *A Thesis submitted to the Department of Managerial Science, Kwame Nkrumah University of Science and Technology*.
- De Cenzo, David & Robbins, Stephen.(1996). *Human Resource Management, 5th edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Indeks..
- Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma. (2015). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol. 3, No. 2.
- Fadlallah. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. Vol. 2, Issue 1.
- Gberevbie. (2010). Strategies for employee recruitment, retention and performance: Dimension of the Federal civil service of Nigeria. *African Journal of Business Management* Vol. 4, No. 8.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.

- Ibeto, Ogbodike, dan Florence (2016). Recruitment Policies in The Nigerian Federal Civil Service and Their Implications on Employees' Performance. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 5, No. 3.
- Iqbal, Latif, dan Naseer. (2012) The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. 3, No. 2*).
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Gina Gania, Penerj. 7thed)*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, Schuler, dan Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Benny Prihartanto, Penerj., 10th edition)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Javed, Balouch, dan Hassan. (2014). Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development* . Vol. 4, No. 2.
- Jouda, Ahmad, dan Dahleez. (2016). The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of Islamic University of Gaza in Palestine. *International Review of Management and Marketing (IRMM)*. Vol., No. 4.
- Kepha, Makulu, dan Waititu. (2014). The Influence of Recruitment and Selection on The Performance of Employees in Research Institutes in Kenya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Vol.3, Issue 5.
- Kuncoro, M. (2004). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy dan Noe.(1996). *Human Resource Management, 6th edition*. Amerika Serikat: Prentice-Hall, Inc.
- Ndulue dan Ekechukwu. (2016). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 5, No.11.
- Oaya, Ogbu, Remilekun. (2017) Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*. Vol. 3, Issue 3.

- Onyeaghala dan Hyacinth. (2016). Effects of Employee Selection Process on Productivity in the Public and Private Sectors: *A Case of Benue State Business and Economics Journal*. Vol. 7, Issue 4.
- Potale, Lengkong, dan Moniharapon. (2016). The Influence of The Recruitment Process and Selection on The Performance of Employees at PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16, No. 4.
- PT Zurich Insurance Indonesia. (2017). *Industri Kreatif, Opsi Usaha Menjanjikan di Indonesia*, diperoleh pada 5 April 2017 di: <https://www.zurich.co.id/id-id/jurnal-zurich/articles/2017/02/industri-kreatif-opsi-usaha-menjanjikan-di-indonesia>
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*, edisi 9. Jakarta: Indeks.
- Sarinah, Gultom, dan Thabah. (2016). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impact Towards Employee Performance at PT. Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)*. Vol. 03, No. 1.
- Saviour, Kofi, Yao, dan Letsa. (2016). The Impact of Effective Recruitment and Selection Practice on Organisational Performance (A Case Study at University of Ghana). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Vol.16, Issue 11.
- Sawitri, Suswati, Huda. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*. Vol. 9, No.2.
- Siengthai dan Pila-Ngarm. (2015). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Global Forum for Empirical Scholarship*. Vol. 4, No. 2.
- Spector, Paul E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto dan Kurniawan. (2016). The Impact of Recruitment, Employee Retention and Labor Relations to Employee Performance on Batik Industry in Solo City, Indonesia. *International Journal of Business and Society*. Vol. 17, No. 2.

- Tabassum, Khan, Sherani, dan Khan. (2016). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan. *PM World Journal Vol. 5, Issue 8*.
- Yuen, Lohb, Zhouc, dan Wongc. (2018). Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers. *Transportation Research Part A 110*.

LAMPIRAN 1**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Responden Penelitian Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa program S-1 Universitas Islam Indonesia :

Nama : Hany Nurulhadi

NIM : 14311166

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djodja**”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner terjamin sepenuhnya. Jawaban yang diberikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner.

Hormat Saya,
Hany Nurulhadi

Identitas Responden

1. Nama :
2. Status dalam Pekerjaan : Tetap / Kontrak
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S1/S2/S3)
5. Usia : 21 – 30 41 - 50
 31 – 40 Di atas 50

6. Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun 11 – 15 Tahun
 6 – 10 Tahun Di atas 15 Tahun

Petunjuk

1. Saudara/i berikan tanggapan sesuai dengan kenyataan selama bekerja di perusahaan ini
2. Berikan tanggapan dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan
3. Dimohon untuk mengisi tanggapan seluruh pertanyaan yang tersedia
4. Keterangan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu – Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

REKRUTMEN (X₁)

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.1	Perusahaan memberikan informasi uraian pekerjaan dengan jelas	1	2	3	4	5
1.2	Pembukaan lowongan kerja dilakukan melalui pemanfaatan iklan media masa	1	2	3	4	5
1.3	Persyaratan lamaran pekerjaan saya sudah sesuai dengan persyaratan kualitas minimum yang dibutuhkan perusahaan	1	2	3	4	5
1.4	Lamaran yang saya masukkan ke perusahaan direspon dengan baik	1	2	3	4	5
1.5	Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi	1	2	3	4	5

SELEKSI (X₂)

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.1	Saya merasa dalam mengikuti proses seleksi disini sudah sesuai dengan persyaratan yang ada	1	2	3	4	5
2.2	Wawancara kerja adalah alat yang digunakan dalam proses seleksi	1	2	3	4	5
2.3	Dengan wawancara saya dapat lebih mengetahui atau mengenal instansi yang akan mempekerjakan saya	1	2	3	4	5

2.4	Proses seleksi berdasarkan tes keterampilan dan kemampuan	1	2	3	4	5
-----	---	---	---	---	---	---

KEPUASAN KERJA (X₃)

Kerja yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kerja yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan						
3.1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	2	3	4	5
3.2	Pekerjaan yang diberikan dapat saya kerjakan	1	2	3	4	5
3.3	Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya	1	2	3	4	5
Ganjaran yang Pantas						
3.4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	1	2	3	4	5
3.5	Organisasi memberikan tunjangan dan bonus yang sesuai	1	2	3	4	5
3.6	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang ada	1	2	3	4	5
Kondisi Kerja yang Mendukung						
3.7	Perusahaan menata ruang kerja yang mendukung kinerja karyawan	1	2	3	4	5
3.8	Perusahaan memberikan kebutuhan kerja bagi karyawan	1	2	3	4	5
3.9	Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja	1	2	3	4	5
Rekan Kerja yang Mendukung						
3.10	Rekan kerja di perusahaan bersikap ramah dan bersahabat	1	2	3	4	5
3.11	Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi	1	2	3	4	5
3.12	Rekan kerja selalu memberikan motivasi	1	2	3	4	5
Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan						
3.13	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	1	2	3	4	5
3.14	Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki	1	2	3	4	5
3.15	Karyawan merasa pekerjaan yang diterima sesuai dengan kepribadian yang dimiliki	1	2	3	4	5

KINERJA (Y)

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Hasil Tujuan						
4.1	Saya bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki	1	2	3	4	5
4.2	Saya bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	1	2	3	4	5
4.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	1	2	3	4	5
4.4	Saya memiliki tingkat absen yang rendah dalam bekerja	1	2	3	4	5
Hasil Perilaku Pribadi						
4.5	Saya mampu bekerja dengan batasan kode etik atau aturan yang diterapkan di perusahaan	1	2	3	4	5
4.6	Saya mampu bekerja dengan menghindari perbuatan yang bertentangan dengan norma yang berlaku	1	2	3	4	5
4.7	Saya mampu berperilaku baik sesuai lingkungan kerja saya	1	2	3	4	5
4.8	Saya mampu bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik						
4.9	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
4.10	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	1	2	3	4	5
4.11	Saya didorong untuk menilai kinerja saya sendiri	1	2	3	4	5
4.12	Saya terbiasa menemukan batas waktu (<i>deadline</i>) saat melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
Hasil Kepuasan Kerja						
4.13	Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
4.14	Dalam bekerja, saya memberikan kontribusi tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk perusahaan	1	2	3	4	5
4.15	Mengetahui bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan akan menyenangkan hati saya	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

HASIL TABULASI DATA

Tabulasi Data Responden

Responden	Status	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama kerja
1	Tetap	P	SMA/SMK	31-40 th	11-15 th
2	Kontrak	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
3	Tetap	L	SMA/SMK	31-40 th	11-15 th
4	Tetap	L	SMA/SMK	41-50 th	> 15 th
5	Tetap	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
6	Kontrak	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
7	Tetap	L	Sarjana	31-40 th	6-10 th
8	Kontrak	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
9	Tetap	P	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
10	Tetap	P	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
11	Tetap	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
12	Kontrak	L	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
13	Tetap	P	SMA/SMK	31-40 th	6-10 th
14	Tetap	L	SMA/SMK	31-40 th	11-15 th
15	Tetap	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
16	Tetap	L	SMA/SMK	21-30 th	6-10 th
17	Kontrak	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
18	Kontrak	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
19	Tetap	L	Sarjana	31-40 th	1-5 th
20	Tetap	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
21	Tetap	L	Sarjana	21-30 th	1-5 th
22	Kontrak	P	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
23	Kontrak	P	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
24	Tetap	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
25	Kontrak	P	SMA/SMK	41-50 th	1-5 th
26	Kontrak	L	Diploma	21-30 th	1-5 th
27	Tetap	P	SMA/SMK	21-30 th	> 15 th
28	Kontrak	L	Sarjana	21-30 th	1-5 th
29	Kontrak	L	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
30	Kontrak	L	SMA/SMK	31-40 th	1-5 th
31	Tetap	P	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
32	Kontrak	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
33	Kontrak	P	Diploma	41-50 th	1-5 th
34	Tetap	L	SMA/SMK	31-40 th	11-15 th
35	Tetap	L	SMA/SMK	41-50 th	1-5 th

36	Kontrak	L	SMA/SMK	41-50 th	1-5 th
37	Tetap	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
38	Tetap	L	Diploma	21-30 th	6-10 th
39	Tetap	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
40	Tetap	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
41	Tetap	P	Sarjana	21-30 th	1-5 th
42	Tetap	P	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
43	Kontrak	L	SMA/SMK	21-30 th	1-5 th
44	Kontrak	L	SMA/SMK	21-30 th	6-10 th

Data Mentah Kuisioner (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Σ X1	X1
1	4	4	4	4	4	20	4.00
2	4	4	5	5	5	23	4.60
3	4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	4	4	5	4	21	4.20
5	3	3	3	3	3	15	3.00
6	4	3	4	3	3	17	3.40
7	4	4	3	4	3	18	3.60
8	4	5	4	4	4	21	4.20
9	5	4	3	4	3	19	3.80
10	4	4	4	4	4	20	4.00
11	4	4	4	4	4	20	4.00
12	4	4	4	5	5	22	4.40
13	4	4	4	5	5	22	4.40
14	5	4	4	4	4	21	4.20
15	5	4	4	4	4	21	4.20
16	5	5	4	5	3	22	4.40
17	4	4	4	4	4	20	4.00
18	5	5	4	4	4	22	4.40
19	3	3	3	4	4	17	3.40
20	3	5	4	3	4	19	3.80
21	3	4	3	3	3	16	3.20
22	4	3	4	4	4	19	3.80
23	5	4	3	3	3	18	3.60
24	4	4	4	4	4	20	4.00
25	4	3	4	4	5	20	4.00
26	4	4	4	4	4	20	4.00
27	3	4	4	3	3	17	3.40
28	4	3	4	4	4	19	3.80

29	4	4	5	4	4	21	4.20
30	4	4	4	5	5	22	4.40
31	4	4	5	5	4	22	4.40
32	4	4	4	3	3	18	3.60
33	4	4	3	3	4	18	3.60
34	4	4	4	4	5	21	4.20
35	4	4	4	3	3	18	3.60
36	4	4	4	4	4	20	4.00
37	4	5	5	4	4	22	4.40
38	3	4	3	3	4	17	3.40
39	4	5	4	5	5	23	4.60
40	4	4	4	3	3	18	3.60
41	3	3	3	4	3	16	3.20
42	4	4	4	4	4	20	4.00
43	5	4	4	3	4	20	4.00
44	4	4	4	4	3	19	3.80

Data Mentah Kuisiner (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Σ X2	X2
1	4	4	4	4	16	4.00
2	4	4	4	4	16	4.00
3	4	5	5	4	18	4.50
4	4	4	3	4	15	3.75
5	4	4	4	4	16	4.00
6	3	4	3	4	14	3.50
7	4	4	4	4	16	4.00
8	4	3	3	4	14	3.50
9	4	4	4	4	16	4.00
10	4	4	4	4	16	4.00
11	4	4	3	3	14	3.50
12	4	5	4	4	17	4.25
13	5	4	4	4	17	4.25
14	5	5	4	4	18	4.50
15	4	4	3	3	14	3.50
16	4	4	4	4	16	4.00
17	4	4	4	4	16	4.00
18	4	4	4	4	16	4.00
19	3	3	3	3	12	3.00
20	3	4	4	4	15	3.75

13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
15	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5
16	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
17	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
19	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
21	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3
22	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
27	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
30	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
31	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4
32	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
34	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4
37	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
39	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5
40	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
41	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
42	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
44	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

No.	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	$\Sigma X3$	X3
1	4	4	4	4	4	63	4.20
2	5	5	5	4	4	62	4.13
3	5	5	5	4	4	65	4.33
4	5	5	3	4	3	64	4.27
5	3	1	3	3	3	43	2.87
6	4	4	4	4	4	60	4.00

7	4	4	4	4	4	56	3.73
8	5	5	5	4	4	66	4.40
9	4	2	3	4	4	55	3.67
10	4	4	4	4	4	60	4.00
11	4	4	4	4	4	60	4.00
12	4	4	3	3	3	48	3.20
13	3	5	5	5	4	62	4.13
14	5	5	4	5	5	71	4.73
15	5	4	4	4	3	59	3.93
16	5	4	3	4	3	60	4.00
17	4	4	4	4	4	57	3.80
18	4	5	5	5	4	70	4.67
19	3	3	3	3	3	46	3.07
20	4	4	4	4	4	59	3.93
21	3	3	3	2	3	44	2.93
22	4	4	4	2	3	57	3.80
23	5	5	4	4	4	65	4.33
24	4	4	4	4	4	58	3.87
25	4	4	4	4	4	60	4.00
26	4	5	4	4	4	64	4.27
27	3	3	3	3	3	46	3.07
28	4	3	4	4	4	59	3.93
29	4	4	3	3	3	48	3.20
30	5	5	5	4	4	65	4.33
31	3	4	4	4	4	59	3.93
32	5	5	4	4	4	63	4.20
33	3	3	4	4	4	54	3.60
34	4	3	4	5	5	63	4.20
35	5	5	3	4	3	61	4.07
36	4	4	4	4	4	65	4.33
37	5	5	4	4	4	66	4.40
38	4	4	4	4	4	57	3.80
39	5	4	4	4	4	65	4.33
40	5	4	4	4	4	68	4.53
41	3	3	3	2	3	51	3.40
42	3	4	4	4	4	59	3.93
43	4	4	3	3	3	48	3.20
44	4	3	3	3	3	54	3.60

Data Mentah Kuisisioner (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
6	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4
7	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5
10	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5
16	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
19	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
22	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
26	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4
34	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
36	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4

39	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4

No.	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Σ Y1	Y1
1	4	4	4	4	4	60	4.00
2	4	4	4	4	4	60	4.00
3	4	4	4	4	4	60	4.00
4	5	5	5	5	5	74	4.93
5	5	3	3	3	3	59	3.93
6	4	4	4	4	4	56	3.73
7	3	3	3	2	3	54	3.60
8	4	4	4	4	4	60	4.00
9	2	4	4	2	4	56	3.73
10	4	4	4	5	5	61	4.07
11	4	4	4	4	4	60	4.00
12	4	4	4	3	3	58	3.87
13	4	4	4	4	4	63	4.20
14	3	5	3	5	5	68	4.53
15	3	5	4	4	4	58	3.87
16	3	5	3	5	5	65	4.33
17	4	4	3	4	4	59	3.93
18	4	4	4	5	5	67	4.47
19	3	3	3	4	3	51	3.40
20	4	4	4	4	4	57	3.80
21	3	3	3	4	3	51	3.40
22	4	3	3	4	4	54	3.60
23	3	3	4	4	3	58	3.87
24	4	4	3	4	4	59	3.93
25	4	4	4	4	4	56	3.73
26	4	5	3	4	5	65	4.33
27	4	4	4	3	3	65	4.33
28	4	4	4	4	4	58	3.87
29	4	4	3	3	3	57	3.80
30	4	4	4	4	4	56	3.73
31	4	4	4	4	4	61	4.07
32	5	4	4	4	5	71	4.73

33	2	3	3	2	3	54	3.60
34	4	4	4	5	4	66	4.40
35	3	5	4	5	5	63	4.20
36	4	4	3	4	5	63	4.20
37	4	4	3	4	4	59	3.93
38	4	4	3	3	3	53	3.53
39	4	5	5	5	5	67	4.47
40	4	4	4	4	5	61	4.07
41	4	4	4	4	4	55	3.67
42	4	4	3	4	4	60	4.00
43	4	4	3	3	3	57	3.80
44	2	4	3	2	4	53	3.53

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Rekrutmen (X1)

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.297	.227	.241	.061	.536**
	Sig. (2-tailed)		.050	.138	.115	.694	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.297	1	.306*	.182	.118	.549**
	Sig. (2-tailed)	.050		.043	.236	.445	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.227	.306*	1	.419**	.409**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.138	.043		.005	.006	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.241	.182	.419**	1	.590**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.115	.236	.005		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	.061	.118	.409**	.590**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.694	.445	.006	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.536**	.549**	.704**	.775**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Seleksi (X2)

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
Pearson Correlation	1	.336 [*]	.232	.303 [*]	.635 ^{**}
X2.1 Sig. (2-tailed)		.026	.130	.045	.000
N	44	44	44	44	44
Pearson Correlation	.336 [*]	1	.430 ^{**}	.301 [*]	.765 ^{**}
X2.2 Sig. (2-tailed)	.026		.004	.047	.000
N	44	44	44	44	44
Pearson Correlation	.232	.430 ^{**}	1	.402 ^{**}	.753 ^{**}
X2.3 Sig. (2-tailed)	.130	.004		.007	.000
N	44	44	44	44	44
Pearson Correlation	.303 [*]	.301 [*]	.402 ^{**}	1	.669 ^{**}
X2.4 Sig. (2-tailed)	.045	.047	.007		.000
N	44	44	44	44	44
Pearson Correlation	.635 ^{**}	.765 ^{**}	.753 ^{**}	.669 ^{**}	1
Total Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

		Total
	Pearson Correlation	.584**
X3.1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.499**
X3.2	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
	Pearson Correlation	.747**
X3.3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.638**
X3.4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.562**
X3.5	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.719**
X3.6	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.703**
X3.7	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.567**
X3.8	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.9	Pearson Correlation	.672**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.748**
X3.10	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.659**
X3.11	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.707**
X3.12	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.691**
X3.13	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.752**
X3.14	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.676**
X3.15	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	1
Total	Sig. (2-tailed)	
	N	44

Variabel Kinerja (Y)

		Total
Y1	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y2	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y3	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y4	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y5	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y6	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	44
Y7	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
Y8	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
Y9	Pearson Correlation	.535**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.537**
Y10	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.445**
Y11	Sig. (2-tailed)	.002
	N	44
	Pearson Correlation	.631**
Y12	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.441**
Y13	Sig. (2-tailed)	.003
	N	44
	Pearson Correlation	.588**
Y14	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	.688**
Y15	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
	Pearson Correlation	1
Total	Sig. (2-tailed)	
	N	44

LAMPIRAN 4**HASIL UJI RELIABILITAS****Variabel Rekrutmen (X1)****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Valid		44	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		44	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Seleksi (X2)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Valid		44	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		44	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Kepuasan Kerja (X3)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Kinerja (Y)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

Reliability Statistics

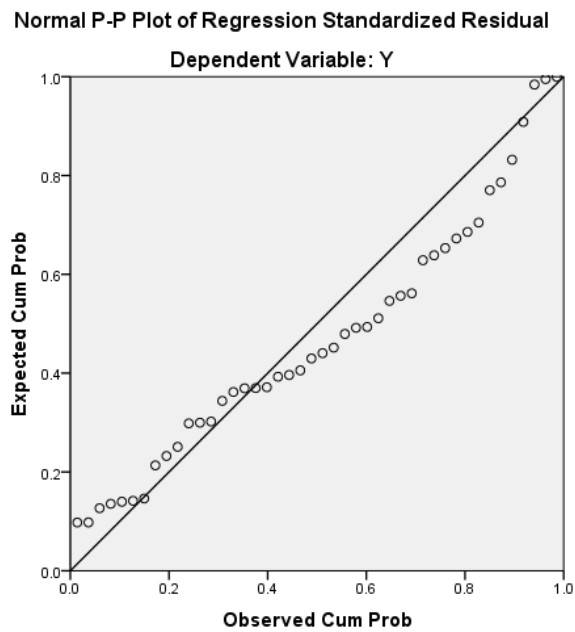
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96448564
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.141
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348

a. Test distribution is Normal.

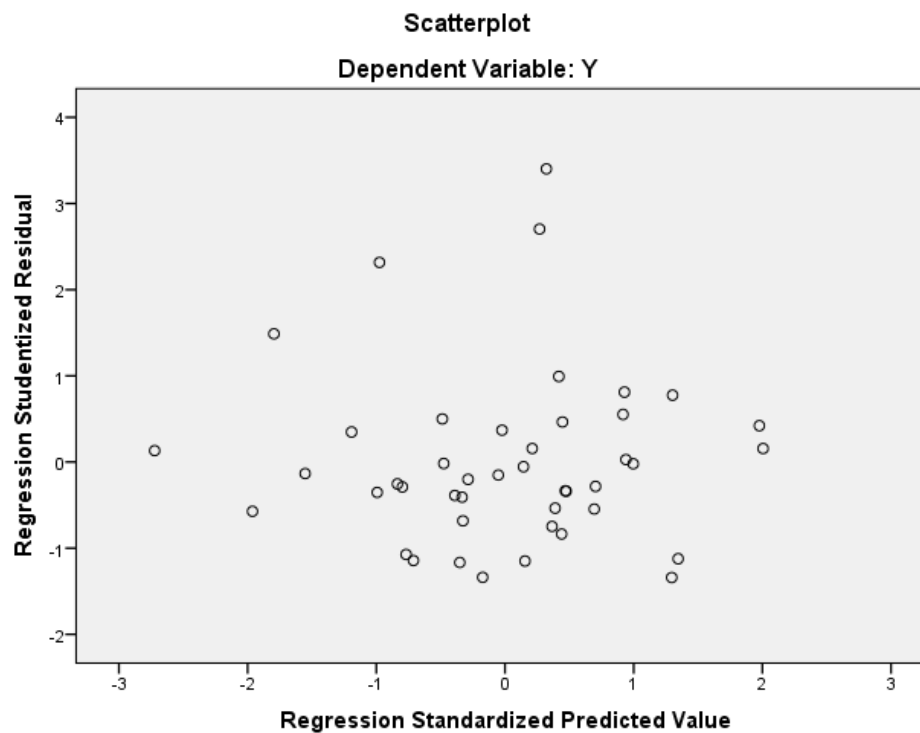
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.121	.544		2.061	.046		
X1	.116	.121	.135	.960	.343	.709	1.410
X2	.314	.111	.346	2.828	.007	.940	1.064
X3	.297	.103	.404	2.873	.006	.714	1.401

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.800	1.404			.569	.572
	X1	-.442	.313	-.257	-1.412		.166
	X2	.270	.287	.148	.939		.353
	X3	.139	.267	.095	.523		.604

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS KUANTITATIF

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.395	.26467

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.121	.544		2.061	.046
X1	.116	.121	.135	.960	.343
X2	.314	.111	.346	2.828	.007
X3	.297	.103	.404	2.873	.006

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

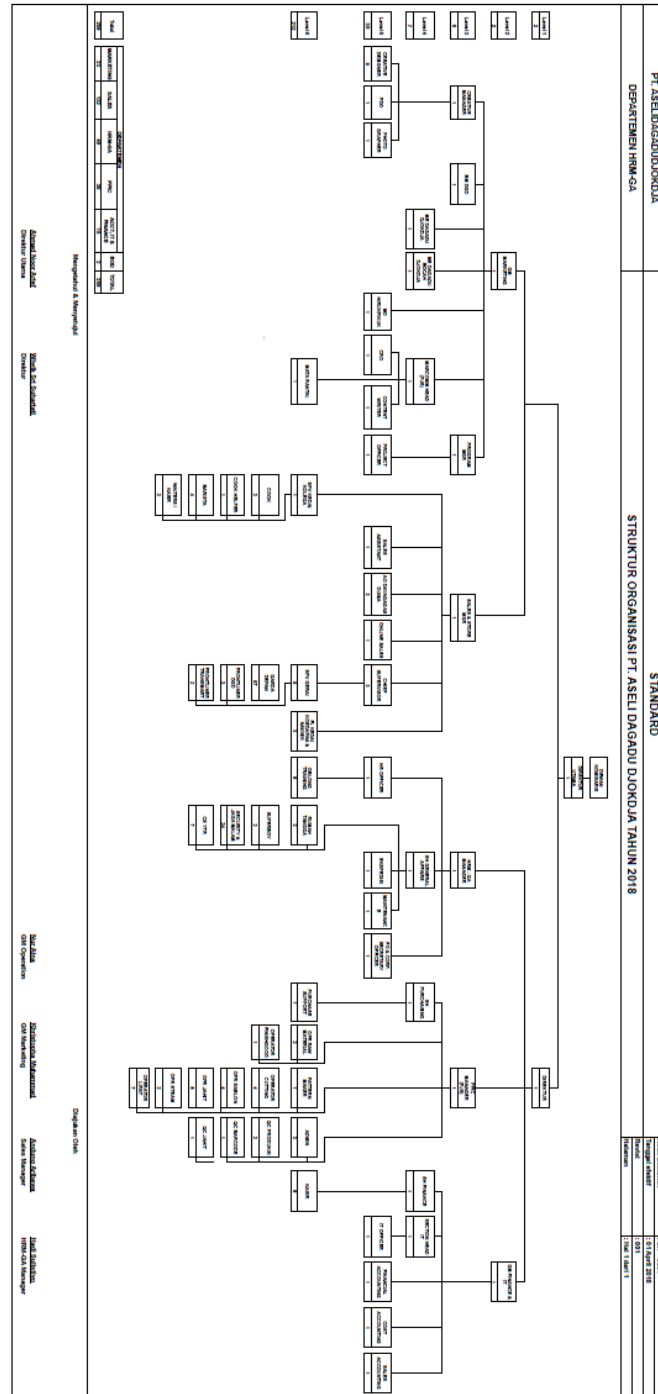
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.596	2	.798	9.679	.000 ^b
Residual	3.380	41	.082		
Total	4.976	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN 7

STRUKTUR ORGANISASI PT. ASELI DAGADU DJOKDJA



LAMPIRAN 8**DOKUMENTASI PENELITIAN**

Bersama Mbak Intan selaku HR *Officer* PT.Aseli Dagadu Djokdja (Kanan)



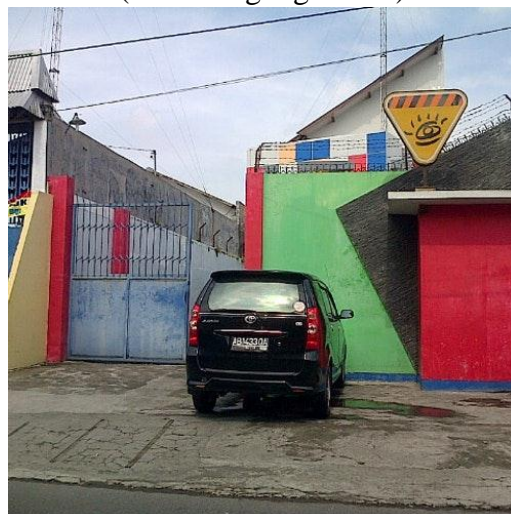
Yogyatourium
(Sumber: google.com)



Dagadu Malioboro Mall dan Dagadu Alun-alun Utara
(Sumber: google.com)



Dagadu Transmart
(Sumber: google.com)



Dagadu *Head Office* dan Tempat Produksi
(Sumber: google.com)










LAMPIRAN 9

BIODATA PENELITI

Nama	: Hany Nurulhadi	
Tempat, tanggal lahir	: Jakarta, 24 Desember 1995	
Jenis Kelamin	: Perempuan	
NIM	: 14311166	
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia	
Fakultas	: Ekonomi	
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia	
Alamat Yogyakarta	: Dusun Dukuh RT 03 / 11 Guwosari, Pajangan, Bantul	
Pendidikan Formal	: 1. 2001-2002 (TK Islam Bamadita Rahman) 2. 2002-2008 (SD N 13 Pagi Lubang Buaya) 3. 2008-2011 (SMP N 81 Jakarta) 4. 2011-2014 (SMA N 7 Yogyakarta) 5. 2014- (Universitas Islam Indonesia)	
Organisasi	: 1. HMJM MC FE UII 2014/2015 sebagai magang HRD 2. HMJM MC FE UII 2015/2016 sebagai <i>staff</i> HRD 3. HMJM MC FE UII 2016/2017 sebagai koor S&A 4. HMJM MC FE UII 2017/2018 sebagai BoD	
Kepanitiaan	: 1. Manifest 2015 sebagai Sekretaris 2 2. Magnicetion 2015 sebagai <i>Staff</i> Acara 3. Empire 2015 sebagai <i>Staff</i> Acara 4. Manifest 2016 sebagai Sekretaris Umum	
Email	: hanynurulhadi@gmail.com	

LAMPIRAN 9

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No: 011/X/Skripsi/PT. ADD/VI/2018

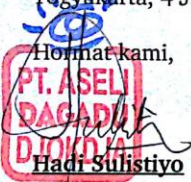
Yang bertanda tangan di bawah ini:
 Nama : Hadi Sulistiyo
 Jabatan : HRM - GA Manager
 Perusahaan : PT. Aseli Dagadu Djokja

Menerangkan bahwa :
 Nama : Hany Nurulhadi
 NIM : 14311166
 Instansi : Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian yang dilakukan di PT. Aseli Dagadu Djokja guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokja" yang dilakukan dari tanggal 17 April 2018 sampai dengan 24 April 2018. Adapun isi dan hasil penelitian adalah tanggung jawab penulis dan tidak sepenuhnya representasi dari kondisi perusahaan.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Yogyakarta, 4 Juni 2018

Hormat kami,

Hadi Sulistiyo
 HRM - GA Manager

pt
aseli
dagadu
djokja

www.dagadu.co.id
 akon@dagadu.co.id

Marketing: Jl. Gedongkuning Selatan No. 128, Yogyakarta, Indonesia 55171 Telp.: +62 274 375591 (Hunting)
 Operasional: Jl. IKIP PGRI No. 50, Sonopakis Yogyakarta, Indonesia 55182 Telp.: +62 274 373441 | Fax.: +62 274 373493