

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Kayawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya organisasi dan kinerja juga penting karena organisasi bisa mengetahui sejauh mana kemampuan dari karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang divapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun menurut Mangkunegara (2012:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu pula menurut Sinambela (2012:6) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab meningkatkan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu, lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya didunia.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau perilaku nyata yang dibuktikan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan standar dan target organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diantaranya menurut Mathis dan Jackson (2006: 113) sendiri kinerja individu karyawan dapat ditingkatkan melalui tiga faktor penting, adapun beberapa yaitu:

1. Tingkat Usaha yang Dicurahkan

Yaitu bagaimana karyawan memberikan usaha-usaha tertentu yang dilakukan untuk sebuah organisasi, usaha yang dicurahkan tersebut ialah termasuk didalamnya motivasi, etika kerja, kehadiran dan juga rancangan tugas yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2. Kemampuan Individual

Yaitu bagaimana karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki untuk perusahaan yang ditempatinya, kemampuan individual ini dapat berupa bakat, minat dan juga faktor kepribadian mereka.

3. Dukungan organisasional

Yaitu dimana dukungan yang diberikan organisasi sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan, dukungan tersebut dapat berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja yang diterapkan, dan manajemen serta rekan kerja yang dimiliki dalam bekerja

Menurut Samir (2011:167) faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi dalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Karena semakin tinggi proses rekrutmen dan seleksi, maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik.

2. Komunikasi dan Motivasi

Dengan komunikasi dan motivasi kepada karyawan akan mempengaruhi agar mampu, cakap, dan terampil untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi.

4. Kesejahteraan dan Kompensasi

Pengupayaan keseimbangan kesejahteraan karyawan dengan memberi kompensasi yang layak akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:175) menyebutkan bahwa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja

setiap pegawai. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerja Sama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Selain indikator tersebut di atas, Universitas Dr. Soetomo Surabaya juga melaksanakan penilaian kinerja dengan berdasarkan indikator yang tertulis dalam Peraturan Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya YPCU (2011:49) sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Prestasi
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa

8. Kepemimpinan

2.1.2 Rekrutmen

2.1.2.1 *Pengertian Rekrutmen*

Menurut Sudiro (2011:52) menyatakan bahwa, penarikan atau rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Adapun menurut Rivai (2010:150) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan dan lowongan yang ada. Sedangkan menurut Siagian (2010:102) rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Proses ini dimulai dengan usaha untuk mencari calon karyawan yang memiliki keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diajukan. Hasilnya adalah sekelompok pencari kerja dimana karyawan lalu akan diseleksi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud rekrutmen adalah usaha mencari calon tenaga kerja yang dirasa sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan di suatu organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang..yang tepat untuk posisi tertentu, sehingga orang tersebut dapat bekerja secara optimal dan dapat tinggal di perusahaan untuk waktu yang lama.

2.1.2.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41), indikator dari rekrutmen antara lain:

1. Dasar Sumber Penarikan

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

Dasar penarikan calon karyawan harus ditentukan terlebih dahulu agar pelamar pekerjaan memasukkan aplikasi mereka sesuai dengan pekerjaan atau posisi yang mereka inginkan, dan juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

2. Sumber Karyawan

Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal organisasi, yaitu:

1) Sumber Rekrutmen Internal

Sumber internal dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.

2) Sumber Rekrutmen Eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3. Metode Penarikan

Metode rekrutmen adalah metode tertentu yang digunakan untuk menarik karyawan potensial ke dalam organisasi, metode rekrutmen karyawan baru dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Metode tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit. Oleh karena itu, ada relatif sedikit aplikasi yang masuk sehingga peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.

2) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika rekrutmen karyawan diberitahukan secara luas dengan menempatkan iklan di media

massa, cetak dan elektronik sehingga didistribusikan secara luas kepada publik. Dalam hal ini, pelamar dapat diperoleh dari luar organisasi.

Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan organisasi diharapkan agar lamaran banyak masuk dan jangkauannya akan lebih luas. Sehingga peluang mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi lebih besar.

Selain itu, Universitas Dr. Soetomo Surabaya juga melaksanakan rekrutmen berdasarkan Peraturan Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya YPCU (2011:12) sebagai berikut:

1. Rekrutmen dilakukan oleh Yayasan apabila dibutuhkan tambahan pegawai atas usul Rektor.
2. Rekrutmen diinformasikan kepada internal pegawai maupun masyarakat luas melalui berbagai media komunikasi.
3. Lamaran ditujukan kepada Yayasan melalui Rektor.
4. Pelamar memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Hasil dari perekrutan sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan bahan dasar yang akan menentukan perjalanan hidup organisasi tersebut sepanjang kurun waktu yang direncanakan. Hal itu karena bahan dasar harus menjadi informasi tentang standar sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi, dan oleh karena itu harus ditindaklanjuti dalam proses selanjutnya, yaitu proses seleksi.

2.1.3 Seleksi

2.1.3.1 Pengertian Seleksi

Menurut Handoko (2010:85) menyebutkan bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar yang telah mendaftar data diterima atau tidak, selain itu disebutkan juga bahwa proses seleksi ialah sebagai pusat dari manajemen personalia. Adapun menurut Kasmir (2016:101) menyebutkan bahwa seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:47) menyebutkan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan sebuah organisasi.

Proses seleksi dapat disimpulkan merupakan penentuan apakah para calon karyawan diterima atau tidak untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan melalui serangkaian tes. Oleh karena itu sangatlah penting bagi organisasi untuk menyiapkan dengan baik proses seleksi ini, sedangkan bagi seorang individu dituntut untuk juga mempersiapkan persyaratan sehingga memudahkannya dalam proses seleksi itu sendiri.

2.1.3.2 Tujuan Seleksi

Adapun tujuan dari seleksi karyawan menurut Hasibuan (2011:49) adalah untuk mendapatkan:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin

3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tetap
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai prilaku dan budaya malu

2.1.3.3 Jenis-jenis Seleksi

Jenis-jenis seleksi menurut Rivai (2013) yaitu:

1. Seleksi administrasi

Yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki oleh pelamar untuk menentukan sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi.

2. Seleksi secara tertulis

Terdiri dari tes kecerdasan, tes kepribadian, bakat, minat, dan prestasi.

3. Seleksi tidak tertulis

Terdiri dari wawancara, praktik, maupun tes kesehatan atau medis.

2.1.3.4 Indikator Seleksi

Menurut Nawawi (2008:48) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator menurut Nawawi (2008:48) seleksi yaitu:

1. Pengalaman

Calon karyawan harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon karyawan dengan pengalaman yang dimiliki calon karyawan dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.

2. Tes Tertulis

Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Tes Wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar.

Selain indikator tersebut di atas, Universitas Dr. Soetomo Surabaya juga melaksanakan seleksi berdasarkan Peraturan Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya YPCU (2011:13) sebagai berikut:

1. Seleksi calon pegawai dilakukan terhadap pelamar yang memenuhi persyaratan
2. Seleksi calon pegawai dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh Yayasan dan atau oleh Lembaga lain yang ditunjuk
3. Seleksi calon pegawai meliputi tes potensi akademik, psikotes, dan tes Kesehatan

2.1.4 Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu kunci terpenting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dalam proses merekrut calon karyawan. Rekrutmen calon karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan metode terbuka atau metode tertutup. Dengan beberapa metode tersebut dalam melakukan rekrutmen karyawan, maka organisasi akan memiliki banyak calon karyawan yang dapat dipilih dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dengan adanya metode rekrutmen, bertujuan untuk menjaring karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai. Sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam organisasi. Jadi hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan adalah dengan adanya proses rekrutmen maka organisasi akan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pernyataan tersebut diperkuat

oleh penelitian yang diteliti oleh Ana Ambertry (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi rekrutmen, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

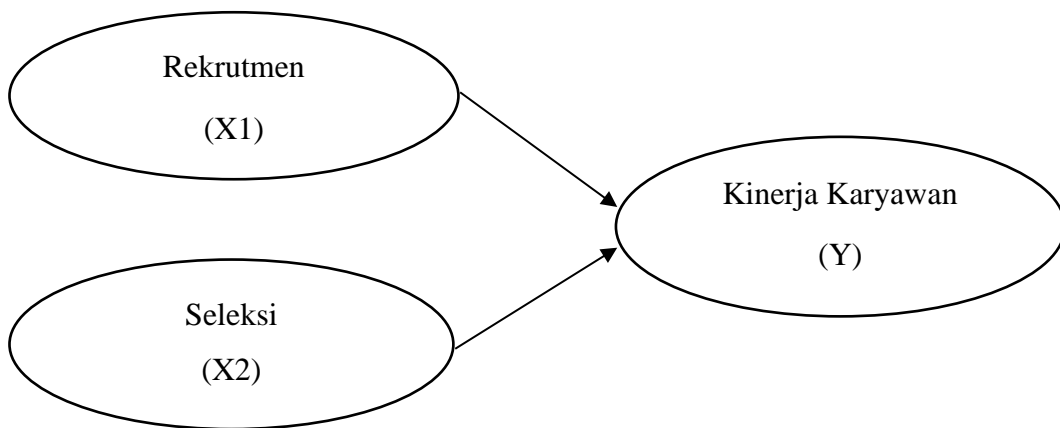
2.1.5 Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi merupakan tahapan penting dalam memilih karyawan yang dibutuhkan sebuah organisasi. Dalam seleksi, organisasi juga memilih karyawan sesuai dengan kriteria. Selain itu proses seleksi dilaksanakan secara objektif, konsisten, dan tanpa ada tindakan kecurangan sehingga organisasi bisa mendapatkan karyawan yang kompeten sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan karena jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan tepat maka akan bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaibatul Aslamiyah Ginting (2018) yaitu proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Ada beberapa langkah berpengaruh yang dapat dilaksanakan di dalamnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya yaitu dengan adanya kegiatan rekrutmen. Rekrutmen dapat dikatakan sebagai langkah awal organisasi untuk memenuhi kebutuhan, mencapai tujuan organisasi, dan kemudian akan dilakukan seleksi. Setelah sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan oleh organisasi, dengan demikian karyawan tersebut harus dapat memenuhi kualifikasi yang diinginkan organisasi. Jadi, semakin tinggi proses rekrutmen dan seleksi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Secara skematis, rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010: 84).

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan kalimat. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis untuk perumusan masalah penelitian belum merupakan jawaban empiris. Dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ Diduga ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Univeritas

Dr. Soetomo Surabaya

H₂ Diduga ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada Univeritas

Dr. Soetomo Surabaya

2.4 Penelitian Terdahulu

Didalam tinjauan pustaka ini akan dibahas tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Ana Ambertry (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Sdm Daop 1 Bandung)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi SDM Daop I Bandung. • Besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 77,3%.
2	Nurul Aisyah & Angelia Giovanni (2018)	Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.

		Bank Maya Pada Internasional, Tbk			
3	Syaibatul Aslamiyah Ginting (2018)	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)	Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. • Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. • Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. • Proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun

					Drajat Warga Yogyakarta
4	Isnawati (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayungan	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Gaji (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan • Tidak ada pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan • Ada pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan • Rekrutmen, seleksi, dan gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan
5	Edward Nartey Djabatey (2012)	Recruitment And Selection Practices Of Organisations, A Case Study Of Hfc Bank (Gh) Ltd.	Recruitment (X1), Selection (X2)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Iklan lowongan kerja dan karyawan rujukan sebagian besar merupakan moda untuk merekrut calon pegawai • Metode yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi sangat efektif dan selain itu membantu meningkatkan kinerja pegawai

Sumber: Penelitian Terdahulu