

## ABSTRAK

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan perusahaan First Media; Menganalisis persepsi karyawan terhadap pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan First Media ; Menganalisis persepsi pimpinan dan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan First Media ; Menganalisis hubungan proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan First Media dan Implikasi manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan setelah melalui tahap proses rekrutmen dan seleksi yang bermutu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS (statistical package for the social sciences) untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Metode pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara secara langsung kepada manajer SDM dan stafnya serta menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan dan 100 pelamar.

Uji Koefisien Korelasi (Parsial dan Berganda). Nilai koefisien korelasi parsial antara rekrutmen ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,645, yang berarti hal ini menunjukkan hubungan antara rekrutmen ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) (dengan asumsi seleksi konstan) adalah kuat dengan hubungan yang bersifat positif atau searah. Artinya jika rekrutmen meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika rekrutmen menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Nilai koefisien korelasi parsial antara seleksi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,501, yang berarti hal ini menunjukkan hubungan antara seleksi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) (dengan asumsi seleksi konstan) adalah rendah dengan hubungan yang bersifat positif atau searah. Artinya jika seleksi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika seleksi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Adapun nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,693 yang menunjukkan bahwa hubungan antara rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sangat kuat dengan hubungan yang bersifat positif atau searah. Artinya jika rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dapat diberikan serta dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dapat diberikan serta dilakukan kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis (Parsial dan Berganda). Berdasarkan pengujian hipotesis parsial diperoleh nilai P-Value variabel  $X_1$  sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima maka secara parsial tedapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja karyawan. Adapun pengujian hipotesis parsial diperoleh P-Value variabel  $X_2$  sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf nyata atau  $0,006 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima maka secara parsial tedapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel seleksi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima maka secara simultan tedapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi dengan variabel kinerja karyawan