

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 18/ 2024  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN PT SURYA KARYA**



Skripsi Oleh :

**ALIYAH KHANSA**

01011382025152

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SURYA KARYA**

Disusun Oleh :

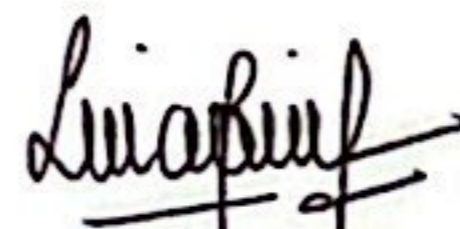
Nama : Aliyah Khansa  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025152  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 29 Desember 2023



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP.198909242019032021



ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17 / 2024  
FAKULTAS EKONOMI

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SURYA KARYA**

Disusun Oleh :

Nama : Aliyah Khansa

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025152

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

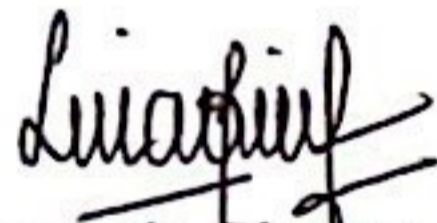
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2024 dan

telah memenuhi syarat untuk diterima

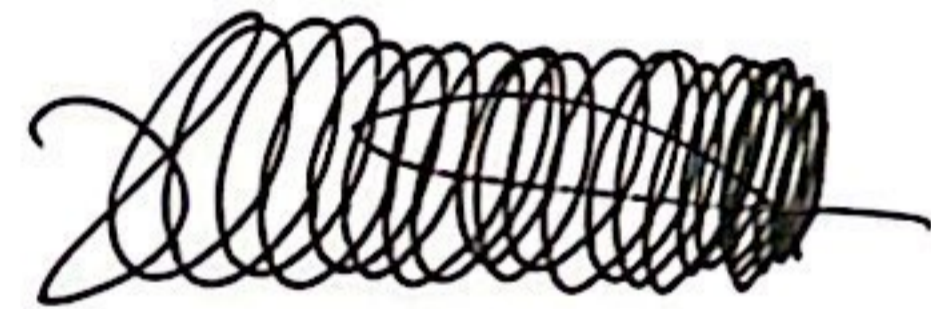
Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang,

Dosen Pembimbing



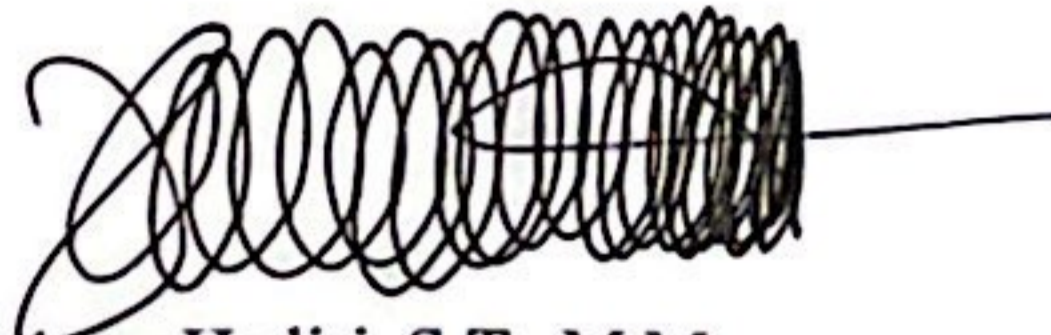
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP.198909242019032021

Dosen Penguji



Dr.M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr.M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001



## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aliyah Khansa  
NIM : 01011382025152  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. SURYA KARYA**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 16 Januari 2024



Aliyah Khansa

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Dan barangsiapa bertawaka kepada Allah, niscaya Dia akan Allah berikan jalan keluar dan Allah berikan ia rezeki dari arah yang tidak disangka.  
Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya.

Sesungguhnya Allah akan melaksanakan urusan yang (dikehendaki)nya.  
Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.”

(QS. Ath-Thalaq:2-3)

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

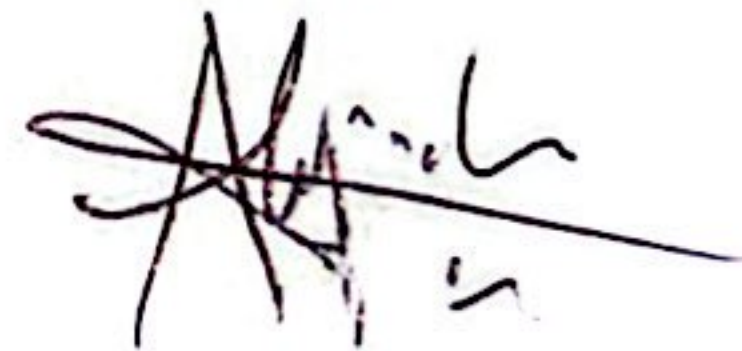


## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Karya”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Karya. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 16 Januari 2024



Aliyah Khansa  
NIM. 01011382025152

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua Orang tua saya, **Ayahanda Yodi Kurniawan dan Ibunda Sri Sofiyantini** beserta Adik saya **Lubna Amira** serta keluarga yang telah memberikan semangat, mendoakan, memotivasi, mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi, mendukung untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Ibu **Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.**, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

8. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
  9. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk dating menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
  10. **Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan
  11. **Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya Kak Adi yang telah membantu administrasi saya selama masa perkuliahan.
  12. Kak Dincu, kak ata dan kaila, yang telah menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
  13. Teman – teman Manajemen Angkatan 2020 dan teman – teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
  14. Teman – teman SMA saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.
  15. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut membantu saya dalam perjalanan saya kurang dari 4 tahun ini dan pihak yang membantu saya menyelesaikan skripsi ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.
- Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, atas

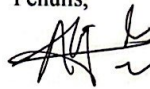


perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya.

Palembang, 16 Januari 2024

Penulis,



Aliyah Khansa  
01011382025152

## ABSTRAK

### PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KARYAWAN PT SURYA KARYA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Karya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Surya Karya yang berjumlah 52 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

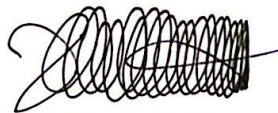
**Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan**

Pembimbing



**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001



**ABSTRACT****THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE**

*This research aims to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Surya Karya. The population in this study were employees at PT Surya Karya, totaling 52 respondents. The sample in this study used total sampling, where the number of samples is the same as the population. The data collection method used in this research is through distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it was found that recruitment had a positive and significant effect on employee performance, selection had a positive and significant effect on employee performance and recruitment and selection had a simultaneous effect on employee performance.*

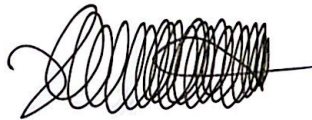
**Keywords : Recruitment, Selection. Employee Performance.**

Pembimbing



**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Aliyah Khansa

NIM : 01011382025152

Fakultas : Ekonomi

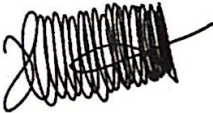
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Karya

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri. S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021



## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Aliyah Khansa  
NIM : 01011382025152  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 17 September 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Perumahan Dosen Unsri Blok A 28  
Alamat E-mail : [aliyah.khansa172002@gmail.com](mailto:aliyah.khansa172002@gmail.com)



### Pendidikan Formal

- SD : SD Patra Mandiri 2 Plaju
- SMP : SMP Patra Mandiri 1 Plaju
- SMA : SMA Negeri 01 Palembang

### Pendidikan Nonformal

- *English Course* : LBPP LIA Palembang

### Riwayat Organisasi

- Osis Kerapihan dan Lingkungan SMP Patra Mandiri 1 Plaju 2015 - 2016
- Anggota Cek Bagus Cek Ayu (Duta Budaya) 2018
- Anggota IMAJE FE UNSRI Tahun 2020
- Theater SMAn 1 Palembang

### Prestasi

- Fotogenik Duta Budaya Palembang 2018
- Putri Remaja Sumatra Selatan 2019
- Putri Remaja Indonesia Pariwisata 2019
- Artika Whulandary Beauty Camp batch 6 (2019)
- Founder of It Starts From Us ( Women Empowerment, Child Protection, Mental Health) since March 2023
- Entertainment series and movie WeTV, Maxstream, Netflix ( Cinta Fitri The Series, 5 Detik dan Rasa Rindu, The Hitmen Movie, Princess and The Boss, dll.)

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian .....	14
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	14
1.4.2 Manfaat Praktis .....	15
BAB II.....	16
STUDI KEPUSTAKAAN .....	16
2.1 Rekrutmen.....	16
2.1.1 Definisi Rekrutmen .....	16
2.1.2 Indikator Rekrutmen .....	17
2.1.3 Tujuan Rekrutmen.....	18
2.1.4 Proses Rekrutmen.....	18
2.2 Seleksi.....	19
2.2.1 Pengertian Seleksi .....	19
2.2.2 Indikator Seleksi .....	20
2.2.3 Pendekatan Seleksi.....	21



2.2.4 Metode Seleksi.....	22
2.3 Kinerja Karyawan .....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Konseptual .....	31
2.6 Hubungan Antar Variabel .....	32
2.6.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.6.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.5.3 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan ...	33
2.7 Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III.....</b>	<b>34</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	34
3.2 Rancangan Penelitian .....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.3.1 Jenis Data.....	34
3.3.2 Sumber Data .....	35
3.4 Populasi dan Sampel .....	36
3.4.1 Populasi .....	36
3.4.2 Sampel .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Metode Suksesi Interval (MSI).....	37
3.7 Teknik Analisis Data .....	37
3.7.1 Uji Instrumen .....	37
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.7.4 Uji Korelasi (r).....	41
3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.7.6 Uji T (Secara Parsial) .....	42
3.7.8 Uji F (Secara Simultan) .....	42
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	43
<b>BAB IV .....</b>	<b>46</b>

HASIL DAN PEMBAHASAN .....	46
4.1    Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
4.1.1 Profil Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.1.4 Logo Perusahaan .....	47
4.2    Hasil Penelitian .....	48
4.2.1 Profil Responden.....	48
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	51
4.2.3 Metode Suksesif Interval (MSI).....	72
4.2.4 Uji Instrumen Penelitian.....	72
4.2.5 Uji Asumsi Klasik .....	75
4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	79
4.2.7 Hasil Uji Korelasi (r).....	81
4.2.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
4.2.9 Hasil Uji t (Parsial).....	83
4.2.10 Hasil Uji F (Simultan) .....	84
4.3    Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
4.3.1 Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.3.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.3.3 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan ...	87
BAB V.....	90
KESIMPULAN DAN SARAN .....	90
5.1    Kesimpulan.....	90
5.2    Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tahap-Tahap seleksi PT Surya Karya .....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi pada PT Surya Karya Palembang .....	47
Gambar 4. 3 Logo Perusahaan.....	48
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot</i> .....	76
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	79



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persyaratan dan Realisasi Rekrutmen pada PT Surya Karya .....	5
Tabel 1. 2 Daftar Karyawan dan Pekerjaan 2021-2022 PT Surya Karya.....	7
Tabel 1. 3 Data Rekrutmen dan Seleksi Karyawan 2021-2022.....	8
Tabel 1. 4 Penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2021 .....	11
Tabel 1. 5 Penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2022.....	11
Tabel 1. 6 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada Januari-Desember 2021 .....	12
Tabel 1. 7 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada Januari-Desember 2022 .....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 Teknik Pengumpulan Data .....	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Proses Rekrutmen ( $X_1$ ).....	52
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi ( $X_2$ ).....	59
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ).....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Proses Rekrutmen ( $X_1$ ) .....	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Seleksi ( $X_2$ ) .....	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja ( $Y$ ) .....	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian .....	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	80

Tabel 4. 16 Interval Korelasi .....	81
Tabel 4. 17 Hasil Uji Korelasi .....	82
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	82
Tabel 4. 19 Hasil Uji t ( Parsial ) .....	83
Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Simultan).....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	99
Lampiran 2 Karakteristik Responden .....	106
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	107
Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji F dan Uji T .....	114
Lampiran 5 Metode Suksesi Interval (MSI).....	115



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut agar memiliki Sumber Daya Manusia yang terbaik dan berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan/instansi yang efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai asset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan guna menyinergikan sumber daya. Menurut Fahmi et al., (2018) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi seluruh sumber daya manusia yang perusahaan perlukan.

Umumnya pimpinan di perusahaan mengharapkan hal baik dari karyawan-karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Handayani (2018) agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya. Setiap perusahaan menyadari bahwa modal dasar dalam menuju tujuan sebuah perusahaan adalah SDM, karena itu Sumber Daya Manusia perusahaan akan terus berkembang dan dikelola secara profesional sehingga tuntutan perusahaan dan kemampuan karyawan seimbang.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, upaya yang dapat dilakukan adalah perencanaan, pengembangan, evaluasi, pengarahan karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat. Selain itu, hal terpenting agar dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas ada pada proses rekrutmen dan seleksi. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, tentunya

perusahaan harus melakukan beberapa langkah agar mendapatkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, salah satunya ialah rekrutmen.

Rekrutmen ini membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya. Menurut Sinuhaji (2019) rekrutmen adalah proses mendapatkan karyawan yang terbaik dan berkualifikasi. Pendapat lain dari Aisyah et al., (2018) rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

Adapun 2 metode rekrutmen dalam perusahaan yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal, rekrutmen internal merupakan sebuah penarikan calon karyawan yang berada disekitar lingkungan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong, sedangkan rekrutmen eksternal merupakan sebuah pencarian yang dilakukan di luar lingkungan perusahaan karena pada saat itu dilakukannya rekrutmen internal perusahaan tidak dapat calon yang sesuai.

Oleh karena itu, rekrutmen dijelaskan sebagai proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah "*The Right Man on The Right Place*", dimana para manager memutuskan karyawan akan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan, dapat mengantarkan perusahaan ke tujuan yang ingin dicapai.

Langkah selanjutnya setelah tahap rekrutmen dilakukan adalah seleksi, menurut Rahim et al., (2018) seleksi adalah pemilihan sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria paling mendekati yang diinginkan perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong. Sedangkan menurut Jaya et al., (2018) dengan adanya

seleksi yang baik, akan menghasilkan karyawan yang baik dan membawa keuntungan serta meminimalisir kerugian perusahaan.

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Veritia, 2020) dimana pengaruh rekrutmen menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil rekrutmen yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2021) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Untuk menghindari permasalahan dalam perusahaan proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara optimal agar tidak menimbulkan permasalahan dalam perusahaan dan adanya ketidakadilan dalam sebuah kinerja karyawan yang dibentuk oleh perusahaan, karena itu rekrutmen berperan penting terhadap sebuah kinerja. Tidak hanya rekrutmen dan seleksi, adapun kinerja menurut Poernomo et al., (2019) kinerja adalah level produktivitas dari karyawan, hasil dan perilaku karyawan.

Menurut Purnomo et al., (2021) kinerja adalah harapan pada seseorang, bagaimana seseorang tersebut berperilaku dan berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan yang mempunyai keahlian yang baik dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga perusahaan merasa tepat dalam memilih karyawan yang sesuai kualifikasi dibidang yang dibutuhkan perusahaan.



PT Surya Karya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelaksana konstruksi. Sumber Daya Manusia adalah kunci dari keberhasilan dan keunggulan bersaing PT Surya Karya, sehingga dapat mencapai visi dan misi. Oleh karena itu, dalam mengelola suatu perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia. Visi PT Surya Karya adalah berusaha menjadi kontraktor terbaik, penuh tanggung jawab dan terpercaya dalam bidang jasa tenaga kerja dan kontraktor, sedangkan Misinya adalah “Kami percaya bahwa dengan proses belajar yang matang dan perbaikan berkesinambungan merupakan dua kunci pokok dalam mencapai visi misi perusahaan”.

Proses rekrutmen di PT Surya Karya dilakukan apabila adanya departemen yang memerlukan karyawan baru. Seperti karyawan yang berhenti atau pensiun, dan adanya pekerjaan yang mengharuskan menambah karyawan baru. Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan PT Surya Karya, diketahui bahwa metode rekrutmen yang dilakukan PT Surya Karya adalah proses internal dan metode referral.

Saat adanya penarikan tenaga kerja, metode yang digunakan adalah metode internal dan metode referral. Menurut Randall et al., (1997) metode internal adalah sumber-sumber internal yang meliputi karyawan yang ada diperusahaan dan dipromosikan, dipindah tugaskan, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Metode referral menurut Simamora (2015) adalah kalangan karyawan yang memahami kegiatan, standar, dan tujuan perusahaan mereka dengan mengenali karyawan yang ada untuk pekerjaan lain di dalam perusahaan. Mereka dapat menunjuk karyawan yang ada untuk pekerjaan

lain di dalam perusahaan, seperti merekomendasikan rekan kerja professional untuk sebuah lowongan. Adapun data persyaratan dan realisasi rekrutmen PT Surya Karya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Persyaratan dan Realisasi Rekrutmen pada PT Surya Karya**

No.	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
1.	Asisten Direktur	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki Pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 1.5 tahun	Belum sesuai
2.	Marketing Manager	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
3.	Kepala Bagian Pemasaran	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 2 tahun	Sesuai
4.	Kepala Bagian HRD-SDM	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Hukum	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
5.	Kepala Bagian Keuangan	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 2 tahun	Sesuai
6.	Kepala Seksi Penjualan	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
7.	Kepala Seksi	Pendidikan S1	Pendidikan S1 Ilmu	Belum sesuai

	Operasional	Manajemen	Komunikasi	
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 2 tahun	Sesuai
8.	Kasir	Pendidikan SMA	Pendidikan SMA	Sesuai
		Tidak memiliki pengalaman	Tidak memiliki pengalaman	Sesuai
9.	K3LL/HSSE	Pendidikan D3 Teknik Lingkungan	Pendidikan D3 Teknik Sipil	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
10.	Koordinator Lapangan	Pendidikan S1 semua jurusan	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 2 tahun	Sesuai
11.	Pengawas Sipil	Pendidikan S1 Teknik Sipil	Pendidikan D3 Teknik Sipil	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman 3 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
12.	Pengawas Konstruksi	Pendidikan S1 Arsitektur	Pendidikan S1 Arsitektur	Sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
13.	Pengawas Armada	Pendidikan SMA	Pendidikan SMA	Sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 1 tahun	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
14.	Security/Satpam (3 orang pekerja)	Pendidikan SMK/SMA	Pendidikan SMA	Sesuai
		Memiliki pengalaman 1 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai

*Sumber: PT Surya Karya, 2023*

Berdasarkan data yang terlampir diatas, dapat dilihat bahwa realisasi PT Surya Karya, ada beberapa yang belum sesuai dengan persyaratan perusahaan. Seperti rentan pendidikan S1 manajemen namun ada perekrutan yang menerima pendidikan S1 Hukum. Persyaratan pengalaman kerja 2 tahun, namun ada perekrutan yang menerima pengalaman kerja 1 tahun. Sehingga dapat disimpulkan data persyaratan dan rekrutmen PT Surya Karya kurang dilaksanakan dengan baik. Adapun data karyawan tetap dan karyawan kontrak pekerjaan dari PT Surya Karya yang sedang beroperasi/berjalan:

**Tabel 1. 2 Daftar Karyawan dan Pekerjaan 2021-2022 PT Surya Karya**

No.	Daftar Pekerjaan	Golongan	Jumlah pekerja (orang)	Status Karyawan	
				Tetap (orang)	Kontrak (orang)
1.	Karyawan PT Surya Karya	S.I (Skill 1)	14	14	0
2.	Karyawan Helper Pilotage ABK (Anak buah kapal) Plaju dan Sungsang	S.I (Skill 1)	20	0	20
3.	Karyawan tenaga alih daya moorning gang STS Muntok ABK (Anak buah kapal)	S.I (Skill 1)	2	0	2
		S.II (Skill 2)	12	0	12
4.	Karyawan Sampah Sungai Gerong	Mandor	1	0	1
		Driver	1	0	1
		Helper	2	0	2
<b>Total</b>			<b>52</b>	<b>14</b>	<b>38</b>

*Sumber : PT Surya Karya, 2023*



Dapat dilihat dari data di atas karyawan PT Surya Karya berjumlah 52 karyawan, dengan total karyawan tetap 14 orang dan karyawan kontrak 38 orang. Setiap tahunnya PT Surya Karya merekrut calon pekerja secara internal dengan memperpanjang kontrak kerja karyawan. Perekrutan hanya dilakukan apabila ada karyawan tertentu yang berhenti seperti, usia sudah tidak memenuhi kriteria dan adanya penyakit serius pada pekerja. Berikut data rekrutmen PT Surya Karya dari 2021 sampai 2022:

**Tabel 1. 3 Data Rekrutmen dan Seleksi Karyawan 2021-2022**

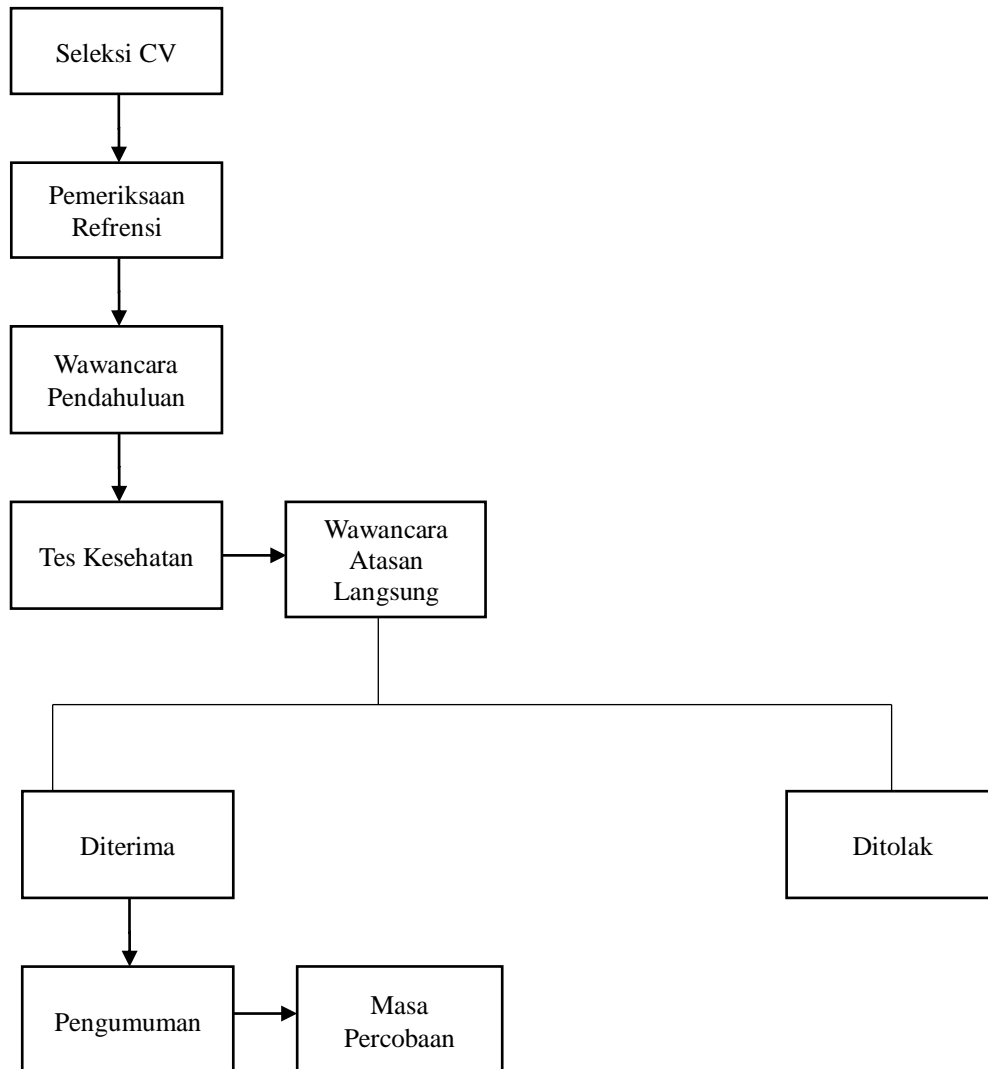
Tahun	Jumlah Pendaftar Rekrutmen (Orang)	Jumlah yang Lulus Seleksi (Orang)	Metode Rekrutmen
2021	16	5	Referral
2022	22	4	Referral
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	

*Sumber: PT Surya Karya, 2023*

Dapat dilihat dari tabel diatas ditahun 2021 pendaftaran calon rekrutmen mencapai 16 pendaftar dan di tahun 2022 mencapai 22 pendaftar. Setelah proses rekrutmen adapun proses seleksi, proses ini menjadi penentu perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas atau justru sebaliknya.

Dapat dilihat dari tabel diatas penerimaan seleksi di tahun 2021 total 5 orang yang diterima dari 16 orang yang lolos. Ditahun 2022 total 4 orang yang diterima dari 22 yang lolos, sehingga total karyawan yang diterima dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 adalah 9 orang.

Berikut tahap-tahap proses seleksi di PT Surya Karya :



**Gambar 1. 1 Tahap-Tahap seleksi PT Surya Karya**

*Sumber : PT Surya Karya*

Dari Gambar 1. diatas, dapat dilihat tahapan seleksi PT Surya Karya untuk seluruh bagian karyawan PT Surya Karya. Berikut tahapan-tahapannya:

1. Tahapan seleksi pertama yang dilakukan di PT Surya Karya yaitu CV (*Curriculum Vitae*), CV digunakan di perusahaan untuk mengetahui latar belakang seperti pendidikan, usia dan pengalaman kerja.
2. Lalu adapun tahap kedua, tahap referensi dimana pelamar diminta memberikan beberapa nama yang menjadi referensinya, agar mengetahui lebih dalam mengenai latar belakang pelamar.
3. Tahap ketiga adalah wawancara pendahuluan, dilakukan berdasarkan surat lamaran yang telah dibuat pelamar.
4. Tahap keempat adalah tes kesehatan, tes ini dilakukan agar dapat mengetahui kesehatan calon pelamar, serta untuk memenuhi standar kriteria yang telah ditetapkan oleh PT Surya Karya.
5. Tahap kelima, proses wawancara atasan langsung, yang memiliki tanggung jawab atas calon pelamar yang akan menempati jabatan tertentu di perusahaan
6. Tahap keenam adalah pengumuman, tahap ini yang memutuskan calon pelamar diterima atau tidaknya di perusahaan. Jika diterima pelamar akan melakukan masa percobaan 1 bulan, jika berhasil melewati masa percobaan, akan resmi menjadi karyawan PT Surya Karya berdasarkan dengan jenis pekerjaan yang telah ditentukan dan bagi pelamar yang tidak diterima, tidak ada panggilan ulang kembali.

Berdasarkan tahapan proses seleksi di PT Surya Karya tersebut, dapat dilihat bahwa PT Surya Karya tidak melakukan tes psikologi untuk semua pelamar dan calon karyawannya. Perusahaan tidak melakukan proses psikologi

karena dianggap memperlambat proses seleksi penerimaan karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui keperibadian dan watak calon karyawan dengan jelas, serta calon karyawan akan sulit mengatasi beban kerja yang akan dihadapi nanti.

**Tabel 1. 4 Penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2021**

No.	Penilaian (keseluruhan karyawan)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Sangat baik	100%	20%
2.	Baik	100%	25%
3.	Cukup	100%	21%
4.	Kurang baik	100%	34%

*Sumber : PT Surya Karya 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian karyawan pada tahun 2021 yang paling tinggi adalah kurang baik. Penilaian kurang baik terealisasi sebanyak 34%, sedangkan penilaian sangat baik 20% dimana angka tersebut cukup rendah.

**Tabel 1. 5 Penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2022**

No.	Penilaian (keseluruhan karyawan)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Sangat baik	100%	18%
2.	Baik	100%	25%
3.	Cukup	100%	22%
4.	Kurang baik	100%	35%

*Sumber : PT Surya Karya 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian karyawan pada tahun 2022 yang paling tinggi adalah kurang baik. Penilaian kurang baik bertambah menjadi 35%, sedangkan penilaian sangat baik 20% dimana angka tersebut masih cukup rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 – 2022 mengalami peningkatan, sedangkan penilaian sangat baik mengalami penurunan.



**Tabel 1. 6 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada Januari-Desember 2021**

Jumlah pekerja (orang)	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Tidak Hadir (Orang)	Persentase (%)
52	Januari 2021	24	7	0,56
52	Febuari 2021	23	5	0,41
52	Maret 2021	26	11	0,81
52	April 2021	25	9	0,69
52	Mei 2021	22	6	0,52
52	Juni 2021	26	12	0,88
52	Juli 2021	26	14	1,03
52	Agustus 2021	24	10	0,80
52	September 2021	26	8	0,59
52	Oktober 2021	25	7	0,53
52	November 2021	25	16	1,23
52	Desember 2021	24	4	0,32
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>24,6</b>	<b>9,08</b>	<b>0,69</b>

Sumber: PT.Surya Karya, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari – Desember 2021 masih sangat tinggi. Terlihat jelas bahwa karyawan tidak masuk karena izin, sakit, atau tanpa keterangan, paling banyak pada bulan November tahun 2021 dengan total yaitu 25 hari kerja dengan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 16 orang, dengan persentase 1,23%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan adalah 0,69%, dengan jumlah rata-rata hari kerja sebanyak 24,6% dan jumlah rata-rata tidak hadir sebanyak 9,08% karyawan.

**Tabel 1. 7 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada Januari-Desember 2022**

Jumlah pekerja (orang)	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Tidak Hadir (Orang)	Persentase (%)
52	Januari	25	9	0,69
52	Febuari	23	5	0,41
52	Maret	25	13	1
52	April	25	16	1,23
52	Mei	22	8	0,69
52	Juni	25	6	0,46
52	Juli	25	12	0,92
52	Agustus	25	9	0,69
52	September	26	7	0,51
52	Oktober	25	15	1,15

52	November	26	10	0,73
52	Desember	27	14	0,99
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>24,9</b>	<b>10,3</b>	<b>0,79</b>

*Sumber: PT Surya Karya, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Desember 2022 masih sangat tinggi. Terlihat jelas bahwa karyawan tidak masuk karena izin, sakit, dan tanpa keterangan terbanyak pada bulan April sebanyak 25 hari kerja dengan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 16 orang, dengan persentase 1,23%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata persentase kinerja karyawan adalah 0,79% dengan keseluruhan yang tidak hadir dari bulan Januari-Desember 2022 dengan jumlah rata-rata hari kerja sebanyak 24,9% dan jumlah rata-rata tidak hadir sebanyak 10,3% karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh peranan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka perlu adanya penelitian yang mendalam karena proses rekrutmen dan seleksi dapat mengembangkan perusahaan agar terus berkembang, khususnya ditengah persaingan yang ketat. Sudah seharusnya PT Surya Karya memiliki karyawan berkualitas dan berdedikasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi misi dan tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi adalah hal yang penting dalam perusahaan dikarenakan dapat berdampak baik bagi perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan memperoleh Sumber Daya yang berkualitas di PT Surya Karya. Dengan demikian berdasarkan penjelasan sebelumnya maka permasalahan yang diangkat dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Kinerja Karyawan PT Surya Karya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Karya?
2. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Karya?
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya karya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk memahami proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Surya karya.
2. Untuk memahami proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT Surya karya.
3. Untuk memahami proses rekrutmen dan seleksi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Surya karya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan, khususnya berkenan dengan Perekrutan karyawan di suatu perusahaan. Karena itu dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemikiran lebih dalam mengenai rekrutmen dan seleksi dalam suatu perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dari segi praktis, sebagai penyokong segala ilmu dan diharapkan penelitian ini dapat berdampak baik bagi pihak yang berkepentingan. Pengaruh rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan akan dilakukan pada penelitian mendatang dan menjadi acuan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Hadi Arifin, Hendra Raza, Jumadil Saputra, & Anwar Puteh. (2020). The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1040–1055.
- Abun Alfonsius, Djafar Bahkamil, S. D. F. (2020). *MACAKKA Journal STIE YPUP Makassar*. 01(01), 261–268.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Aldhuhoori, R., Almazrouei, K., Sakhrieh, A., Al Hazza, M., & Alnahhal, M. (2022). The Effects of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries. *Civil Engineering Journal (Iran)*, 8(12), 3831–3841. <https://doi.org/10.28991/CEJ-2022-08-12-012>
- Apriliyanti, S. (2018). *Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja*.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2018). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Arisanti, A., Imanda, A., & Saputra, H. E. (2020). ANALISIS KUALITAS KERJA PEGAWAI TATA USAHA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BENGKULU TENGAH. *Nal Professional FIS UNIVED*.
- Aulia, A. F. (2019). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BARU DI RSIA KENDANGSARI MERR SURABAYA. *MTPH Journal*.
- Burhansyah, M. Z. (2019). *Implementasi Metode Wawancara Dalam proses Seleksi di PT Petrosida Gresik*.



- Caissar et all. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2018). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN CAPITAL. *Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*, 1(1), 50–63.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. pearson.
- Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. PANCARAN BELANTARA INDAH. *Akademi Manajemen Perusahaan Panca Bhakti Pontianak*.
- Elisa, A. W. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31–40.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). PENGARUH KONTROL DIRI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI SDN DI KELURAHAN KEMBANGKUNINGOYOLALI PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2).
- Fahmi, M., Agung Syahrudin, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 7(1)(2), 90. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (25th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Handayani Putri, S. N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1), 2684–9747.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Ketiga). BPFE.

- Hanifah, N. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF (STUDI PADA KARYAWAN PT. PETROKOPINDO CIPTA SELARAS GRESIK). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Indira Yuana, Bakhtiar Abbas, B. S. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Lippo Plaza Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(2), 102–114.
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., & Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. *Jurnal Ilmiah Smart*, 13(2), 167–178.
- Karim, M. M., Bhuiyan, A., Kumer, S., Nath, D., & Latif, W. Bin. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *International Journal of Business and Social Research*, September, 18–25. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v11i02.1415>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Latif Abdul. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia*.
- Leovani, E. (2017). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 245. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.46>
- Lotulong, F. J., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Tbk Manado). *Jurnal Emba*, 6(4), 3483–3492.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja

Rosdakarya.

- Mubbaroq, A., & Wartiningsih, N. S. (2019). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. *Management*, 8(2), 148–161.
- Muspawi, M. (2017). URGENSI ANALISIS PEKERJAAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3).
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.66>
- No, V., Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan* : 7(1), 61–80.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pt. Telkom indonesia,tbk cabang sidoarjo. *Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87–101.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2019). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 90–107. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22.
- Purnomo, D., Farida, K., & Ependi, N. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 14. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.421>
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Niken, R. (2021). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *Jiagabi*, 10(1), 1–12.
- Rahim Fitriyanti, Ruslan Muhlis, N. I. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Makasar. *Jurnal Riset Edisi XXV*, 16, 58.
- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*,

7(8), 61–71.

- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 Jilid 1* (keenam). Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, T. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sahara, F. T. A. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Universitas Islam Sutlan Agung Semarang*.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>
- Sekaran, Uma, & R. B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan,. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyati, E., & Hutapea, J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, Dan Humaniora*, 3(9), 41–54.
- Suryabrata Sumandi. (2018). *Metodologi Penelitian* (28th ed.). Rajawali Pers.
- Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Veritia, D. (2020). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara*. 3(1), 1–12.

Widayati, K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi.*

Wiryang, A. S., Koleangan, Rosalina, & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.