



SINERGI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TRANSFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA BAROKAH SEJAHTERA TANGERANG SELATAN

Latif^{1*}, Ading Sunarto² dan Ahmad Syarifudin Sukasih³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02867@unpam.ac.id¹, dosen02153@unpam.ac.id², dosen03017@unpam.ac.id³

Abstract

To find out the influence of Employee Recruitment and Selection on Employee Performance at PT. Dua Barokah Sejahtera (D'Bro Chicken & Burger) Depok City. The method used is quantitative. The sampling technique used Saturated Sample and a sample of 60 respondents was obtained. To test and analyze the influence partially and simultaneously by using hypothesis tests (t-test and f-test). There is a significant influence between selection and employee performance. Results of Hypothesis Test (Test F) Simultaneous Recruitment (X1) and Selection (X2) on Employee Performance (Y) Based on the results of the study, the value of F calculated $> F$ table or $(31.621 > 3.16)$, this is also strengthened by a significance of < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, which shows that there is a significant simultaneous influence between recruitment and selection on employee performance. The Hypothesis Test (t-test) of the Recruitment Variable (X1) on Employee Performance (Y) was obtained with a t-value calculated $> t$ table or $(7.999 > 2.002)$. This is strengthened by a significance value of < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which shows that there is a significant influence between recruitment and employee performance. Results of the Hypothesis Test (Ujit) of Selection Variables (X2) on Employee Performance (Y) Based on the results of the study, the value of t calculated $> t$ table or $(4.374 > 2.002)$ This is also strengthened by a significance value of < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance.

Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji f). Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(31,621 > 3,16)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,999 > 2,002)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Ujit) Variabel Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(4,374 > 2,002)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan menyadari sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam

proses pembangunan perusahaan, oleh sebab itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Perencanaan SDM, Pengadaan, Pengembangan, Pemeliharaan, dan Pemberhentian. Hal ini diajukan supaya perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

Rekrutmen adalah proses menarik sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan. Perekrutan yang efektif akan menarik perhatian individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan tersebut. Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan baru yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan, hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam menerima seseorang untuk dipekerjakan di perusahaan (Badriyah, 2017:88).

Terkait variabel Rekrutmen terdapat berbagai masalah yang masih terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera Kantor dengan indikator variabel Rekrutmen menurut Hasibuan (2016:41) yaitu : Dasar Perekrutan, Sumber Perekrutan, Metode Perekrutan. Dasar Perekrutan dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya reputasi perusahaan, budaya kerja, atau bahkan kurangnya peluang pengembangan karier. Contohnya yaitu perusahaan PT. Dua Barokah Sejahtera mencari karyawan tetapi kualifikasi karyawan dengan kebutuhan perusahaan tidak sesuai, calon pelamar melakukan pelanggaran terhadap kode etik atau kebijakan perusahaan selama proses rekrutmen.

Sumber Perekrutan salah satu permasalahan yang sering terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera. Hal ini dapat terjadi dan dilihat dari berbagai aspek seperti keterbatasan jangkauan sumber, kurangnya daya tarik, ketidakcocokan dengan target audiens, dan juga evaluasi yang tidak teratur. Contohnya perusahaan PT. Dua Barokah Sejahtera terlalu bergantung pada sumber penarikan yang dipilih sehingga perusahaan mendapatkan kandidat calon karyawan dengan latar belakang dan pengalaman yang seragam menjadikannya kurang variasi, perusahaan memerlukan waktu yang lebih lama untuk menghasilkan kandidat yang cocok yang dapat menghambat proses rekrutmen dan menyebabkan penundaan dalam mengisi posisi yang kosong.

Dari penjelasan tersebut bahwa PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Kota Depok, menuangkan ke dalam bentuk tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1

Data Rekrutmen Karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Total Rekrutmen	Total Karyawan yang dibutuhkan	Jumlah Karyawan yang terealisasi
2021	37	20	20
2022	48	15	10
2023	52	23	15

Sumber : HRD PT. Dua Barokah Sejahtera (2023)

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun, pelamar yang diterima hanya pada tahun 2021 saja yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di

PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan karena pada tahun 2021 perusahaan sangat membutuhkan karyawan baru setelah ditahun 2020 melakukan PHK karena virus covid-19 dan juga calon pelamar sesuai dengan kriteria yang perusahaan butuhkan, sedangkan pada tahun 2023 perusahaan membutuhkan karyawan hanya 23 orang dari total rekrutmen, namun hanya 15 orang yang terealisasi karena tidak semua calon rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga jumlah perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Tabel 2 Data Sumber Perekrutan PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan Tahun 2021 – 2023

Tahun	Internal	Eksternal	Jumlah
2021	10	27	37
2022	12	36	48
2023	7	45	52

Sumber : HRD PT. Dua Barokah Sejahtera (2023)

Berdasarkan hasil observasi penulis pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pelamar yang bersumber dari internal perusahaan pada tahun 2021 berjumlah 10 orang dan dari eksternal berjumlah 27 orang. Kemudian di tahun 2022 pelamar yang bersumber dari internal perusahaan berjumlah 12 orang dan dari eksternal berjumlah 36 orang, sedangkan pada tahun 2023 jumlah pelamar berjumlah 52 orang 7 dari internal perusahaan dan 45 dari eksternal. Banyaknya pelamar yang berasal dari eksternal perusahaan menandakan perusahaan kurang percaya dengan kualitas sdm dari pihak internal perusahaan. Sehingga pelamar yang dari internal hanya menempati posisi strategis dan kurang mendapatkan kesempatan mengembangkan karir.

Setelah melalui proses rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan berkualitas, akan dihasilkan sejumlah pelamar yang menjalani proses seleksi. Proses ini bertujuan untuk memilih individu yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi ini sangat bervariasi di setiap perusahaan. Secara umum Seleksi adalah bagian materi dari operasional MSDM yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:28) seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih dan penentuan pelamar yang diterima untuk ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik dari karyawan yang telah bekerja lebih dahulu.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan agar bisa mengisi jabatan yang kosong.

Menurut Hasibuan (2017:47) beberapa indikator dalam mengukur seleksi yaitu: umur, keahlian, kesehatan, pendidikan, jenis kelamin, bakat, pengalaman, dan tampang. Permasalahan Umur yang

sering terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera disebabkan oleh beberapa faktor yaitu ketidaksesuaian dengan kebutuhan pekerjaan, diskriminasi usia, dan juga tidak menyesuaikan lingkungan kerja.

Keahlian salah satu permasalahan yang sering terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera. Hal ini dapat terjadi dan dilihat dari berbagai aspek seperti kurangnya keahlian yang khusus, rotasi karyawan yang tinggi, keterbatasan pengembangan karyawan, dan kesenjangan generasi. Kesehatan menjadi permasalahan yang juga terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera. Bisa dilihat dari berbagai aspek seperti kurangnya kesehatan lingkungan, kesehatan mental, dan kebersihan makanan. Yaitu seperti patner kerja yang tidak bisa diajak kerjasama yang membuat mental tidak sehat karena tidak saling support. Jenis Kelamin menjadi permasalahan yaitu seperti diskriminasi dan perlakuan tidak adil antara karyawan laki-laki dan perempuan padahal perempuan juga bisa memimpin perusahaan, budaya kerja yang tidak inklusif, dan juga ketimpangan representasi.

Berikut adalah tabel 3 Rata-rata Penilaian Seleksi Karyawan PT. Dua Barokah Sejahtera (D'Bbro Chicken & Burger) Kota Depok

Tabel 3 Tahapan Seleksi PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang selatan

No	Tahapan Seleksi	Menggunakan	Tidak menggunakan
1	Tes Administratif	√	
2	Tes pengetahuan dan keterampilan	√	
3	Tes kesehatan	√	
4	Tes psikologi :		
	a. Tes Kecerdasan	√	
	b. Tes Kepribadian	√	
	c. Tes minat		√
	d. Tes bakat		√
	e. Tes prestasi		√

Sumber : HRD PT. Dua Barokah Sejahtera 2023

Berdasarkan pada data yang di tuang dalam Tabel 3 penting bagi perusahaan untuk memilih tes yang relevan dan valid untuk memastikan seleksi karyawan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada Tahapan Seleksi diatas yang digunakan oleh PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan dalam menyeleksi calon karyawan nya masih belum menggunakan semua tes psikolog seperti test minat, tes bakat dan tes prestasi, hanya tes kecerdasan dan tes kepribadian yang dilakukan karena itu saja sudah cukup untuk memastikan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik di perusahaan F&B

Tabel 4 Hasil Tahapan Seleksi PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan

Tahun	Total	Lolos	Tidak Lolos
2021	37	20	17
2022	48	10	38
2023	52	15	37

Sumber: HRD PT. Dua Barokah 2023

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah hasil dari tahapan seleksi calon karyawan yang telah dilakukan oleh PT. Dua Barokah Sejahtera dari tahun 2021-2023. Data tersebut mencakup jumlah

penerimaan calon rekrutmen yang berhasil atau tidak dalam tes administratif, tes pengetahuan & keterampilan, tes kesehatan, tes kecerdasan, dan tes kepribadian di perusahaan PT. Dua Barokah Sejahtera Kota Depok.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya yang di peroleh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart yang telah di tentukan atau di sepakati bersama oleh organisasi. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, dalam Humammad Sandy (2015:11).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja karyawan berperan penting dimana jika kinerja karyawan berhasil akan sangat dapat menguntungkan perusahaan karena hasil kinerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017:75) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas kerja salah satu permasalahan yang sering terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera adalah kualitas kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti manajemen yang kurang efektif dalam mengarahkan kebijakan standar operasional, pelatihan karyawan yang kurang memadai, kurangnya koordinasi antarbagian. Selain itu Kuantitas kerja menjadi permasalahan karena kuantitas kerja yang kurang. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek, kurangnya efisiensi operasional, overworking karyawan, kesulitan dalam manajemen inventaris.

Pelaksanaan tugas merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera yaitu tugas kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kurangnya komunikasi mengenai harapan perusahaan terhadap karyawan, ambiguitas dalam pembagian tugas, atau mungkin kurangnya delegasi yang efektif. Contoh nya seperti Pimpinan memberikan tugas yang bukan sesuai job desk karyawan PT. Dua Barokah Sejahtera dan harus di kerjakan dan diselesaikan oleh karyawan tersebut tanpa adanya komunikasi dan arahan yang sesuai sehingga belum mencapai apa yang diharapkan.

Permasalahan terakhir yaitu Tanggung jawab yang juga sering terjadi di PT. Dua Barokah Sejahtera. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya akuntabilitas dari karyawan, sosialisasi terkait tanggung jawab, kurangnya pemahaman akan pentingnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya karyawan PT. Dua Barokah Sejahtera menyepelkan pekerjaannya sampai batas deadline baru dikerjakan dan akhirnya pekerjaan tersebut jadi menumpuk,

sering absen tanpa alasan yang jelas. Salah satu contoh tersebut bisa disebut sikap tidak bertanggung jawab atas kewajibannya.

Dari penjelasan diatas bahwa PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan, menuangkan ke dalam bentuk tabel yang di periksa langsung dari hasil observasi sebagai berikut :

Tabel 5 Pencapaian Target PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan

Tahun	Target Perusahaan	Pencapaian	Keterangan
2021	90.000.000.000	95.000.000.000	Mencapai Target
2022	90.000.000.000	80.000.000.000	Tidak mencapai Target
2023	90.000.000.000	85.000.000.000	Tidak mencapai Target

Sumber : HRD PT. Dua Barokah Sejahtera (2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD perusahaan di tuang ke dalam tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di PT Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan dikatakan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat hanya di tahun 2021 saja pencapaian melebihi target perusahaan dengan hasil 95.000.000.000 karena pada tahun 2021 kondisi di Indonesia masih kurang stabil karena adanya covid-19 selain membeli langsung makanan di tempat memungkinkan pelanggan memesan makanan secara online juga yang menambah pemasukan pada penjualan perusahaan, sedangkan untuk di tahun 2022-2023 penjualan tidak mencapai target perusahaan karena sudah banyak pelanggan yang bisa berpergian mencari makan dimanapun dan kurang minat untuk membeli makanan secara online karena keadaan sudah mulai membaik dan juga bertambahnya perkembangan jaman dari tahun ke tahun semakin banyak perusahaan yang membuka resto Chicken sehingga membuat penjualan menurun. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan pada di PT. Dua Barokah Sejahtera masih kurang baik oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai target perusahaan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:3) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa bagi manusia sebagai individu, anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Sedangkan Mangkunegara (2019:22) menjelaskan "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Simora dalam Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengeloan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Rekrutmen

Menurut Mathis dalam Lola kori dan Suryalena (2018:2) berpendapat bahwa Rekrutmen adalah

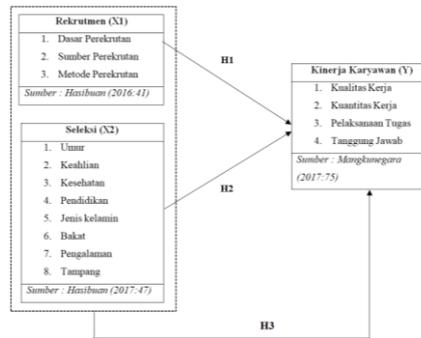
suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu organisasi atau perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yaitu sumber eksternal atau internal (Saputra, 2017:18). Menurut Siagian (2016:102) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen juga bisa didefinisikan sebagai suatu kegiatan memikat dan mencari para pelamar dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang dibutuhkan guna menutupi kekurangan yang terdapat di dalam perencanaan karyawan.

Seleksi

Menurut Handoko dalam (Poernomo & Hartono, 2019:89) digunakan mengatakan bahwa seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah – langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar atau organisasi. Dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut dengan *employment function*. Menurut Jackson et al dalam (Prasetya, Cahyo, & Atiqatul, 2018:95) menyebutkan bahwa "seleksi merupakan proses dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan dan mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar". Menurut Kasmir (2017:101) menyatakan bahwa "seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan". Menurut Sedarmayanti (2017:137) menyatakan "seleksi merupakan kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Edison (2016:190) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Namun ada juga menurut para ahli yang lain mengemukakan bahwa "kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya" Hasibuan (2016:138).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:215) "Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi adalah sampel." Menurut Sugiyono (2017:82), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sensus juga dikenal sebagai sampel jenuh. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Kota Depok sebanyak 60 orang, maka dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan uji Heterokedastistitas.

Model Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2017:278) memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber; Sugiyono (2017:277)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 6 Uji Validitas Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	Proses Rekrutmen karyawan pada perusahaan telah sesuai dengan SOP	0,650	0,254	Valid
2	Rekrutmen karyawan dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong	0,646	0,254	Valid
3	Perusahaan menampilkan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan	0,800	0,254	Valid
4	Saya mengetahui lowongan pekerjaan di perusahaan melalui sumber perekrutan dari berbagai media online	0,637	0,254	Valid
5	Saya mengetahui lowongan pekerjaan di perusahaan melalui pihak internal Perusahaan	0,701	0,254	Valid
6	Sumber perolehan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	0,607	0,254	Valid
7	Perusahaan menggunakan metode perekrutan lowongan kerja melalui media social	0,621	0,254	Valid
8	Perusahaan menggunakan metode perekrutan lowongan kerja melalui rekomendasi karyawan	0,715	0,254	Valid
9	Metode rekrutmen telah dilaksanakan perusahaan secara efektif dan efisien	0,639	0,254	Valid
10	Dengan merekrut karyawan yang kompeten diharapkan dapat meningkatkan perfoma perusahaan	0,452	0,254	Valid

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel rekrutmen memiliki nilai R hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel rekrutmen yang diajukan penelitian ini valid.

Tabel 7 Uji Validitas Seleksi (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R table	Ket.
1	Faktor umur dapat mempengaruhi proses seleksi karyawan di perusahaan karena menentukan tingkat produktivitas karyawan	0,745	0,254	Valid

2	Keahlian yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap ketepatan dan keakuratan kinerja karyawan	0,608	0,254	Valid
3	Keahlian menjadi faktor yang berpengaruh diterima atau tidaknya calon karyawan dalam proses seleksi	0,760	0,254	Valid
4	Mempunyai kesehatan yang bagus penting untuk dapat menduduki suatu jabatan dan dapat menyelesaikan tugas tugas nya dengan baik	0,520	0,254	Valid
5	Pendidikan merupakan syarat pertama dalam proses kualifikasi	0,610	0,254	Valid
6	Jenis kelamin penting untuk menduduki posisi tertentu	0,718	0,254	Valid
7	Bakat dapat mempengaruhi untuk minat terhadap suatu pekerjaan	0,673	0,254	Valid
8	Keberhasilan suatu pekerjaan ditentukan oleh pengalaman yang didapatkan dimasa lalu	0,730	0,254	Valid
9	Pengalaman kerja merupakan pertimbangan utama dalam proses seleksi	0,660	0,254	Valid
10	Penampilan yang rapih dan bersih dapat mempengaruhi kepuasan konsumen	0,270	0,254	Valid

Sumber : olah data spss versi 26 ,2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel seleksi memiliki nilai R hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel seleksi yang diajukan penelitian ini valid.

Tabel 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	Karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan	0,721	0,254	Valid
2	Karyawan memiliki standar kualitas kerja yang dibuat oleh Perusahaan	0,738	0,254	Valid
3	Karyawan menunjukkan kualitas kerja dengan menyampaikan ide-ide dalam pekerjaan	0,734	0,254	Valid
4	Hasil kerja karyawan mampu mencapai yang diharapkan oleh perusahaan	0,764	0,254	Valid
5	Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	0,798	0,254	Valid
6	Karyawan memenuhi target kuantitas kerja yang diberikan Perusahaan	0,811	0,254	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,764	0,254	Valid
8	Karyawan memberikan kontribusi dengan sesama karyawan dalam pelaksanaan tugas	0,693	0,254	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,736	0,254	Valid
10	Karyawan melakukan perbaikan dan bertanggung jawab atas kesalahan kerja yang dilakukan	0,788	0,254	Valid

Sumber : olah data spss versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel kinerja karyawan memiliki nilai R hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel kinerja karyawan yang diajukan penelitian ini valid.

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keterangan
X1	0,844	0,60	Realibel
X2	0,835	0,60	Realibel
Y	0,915	0,60	Realibel

Sumber : Hasil olah data spss ,2024

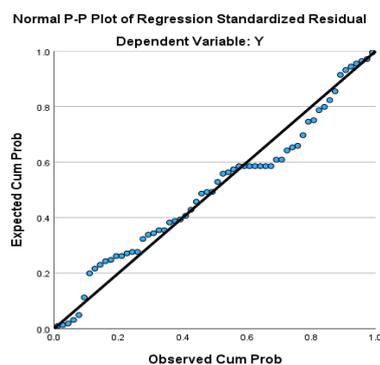
Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbachalpha* lebih besar (>) dari 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya yaitu analisis Regresi.

Tabel 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69932671
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.095
Test Statistic	.106	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.091 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : olahdata spss 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0.091** lebih besar dari kriteria minimum 0.05 (Ghozali, 2016:102), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria normalitas.



Gambar 2 Uji Normalitas

Asumsi Klasik

Tabel 11 Uji Multikolinearita

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.142	3.762		3.493	.001		
	X1	.139	.119	.044	9.593	.000	.532	1.879
	X2	.442	.103	.467	4.295	.000	.532	1.879

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olahdata spss versi 26

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolinearitas antara masing-masing variabel independen, rekrutmen memiliki nilai tolerance sebesar 0,532 dan nilai VIF sebesar 1.879. Seleksi memiliki nilai tolerance sebesar 0,532 dan nilai VIF sebesar 1.879 di mana kedua nilai VIF variabel tersebut lebih kecil dari 10 (kriteria uji multikolinearitas, Ghazali; 2016:112) dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Tabel 12 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.509	3.76367	1.663

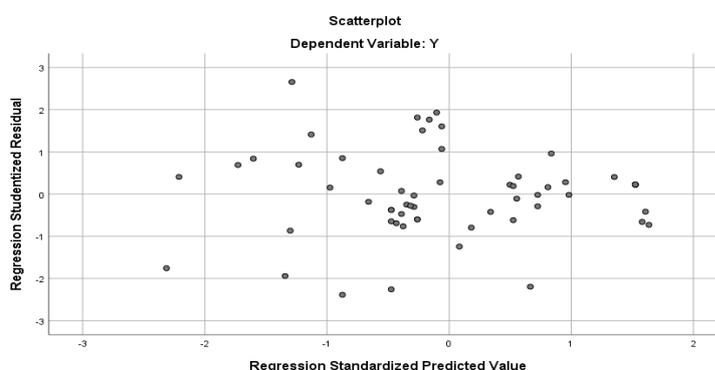
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: olahdata spss versi 26

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.663, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel karena nilai DW berada pada 1,550 – 1,663 - 2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara merata baik pada ruang positif maupun ruang negatif. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 13 Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.861	4.202		2.347	.022
	X1	.790	.099	.724	7.999	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1$

$$Y = 9.861 + 0.790 X_1$$

Persamaan di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9.861 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variable rekrutmen, kinerja karyawan terhadap PT. Dua Barokah Sejahtera tetap terbentuk sebesar 9.861.
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,790 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahann pada variabel lain maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,790 point.

Tabel 14 Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.944	4.682		4.900	.000
	X2	.498	.114	.498	4.374	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data Spss versi 26

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = a + \beta_2 X_2$

$$Y = 22.944 + 0.498 X_2$$

Persamaan di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22.944 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel Seleksi, kinerja karyawan terhadap PT. Dua Barokah Sejahtera tetap terbentuk sebesar 22.944

2. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar 0,498 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain maka setiap perubahan 1 unit pada variabel seleksi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,498 point.

Regresi Linear Berganda

Tabel 15 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.142	3.762		3.493	.001
	X1	.139	.119	.044	9.593	.000
	X2	.442	.103	.467	4.295	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$$Y = 13.142 + 0.139 X_1 + 0.442 X_2$$

Persamaan di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13.142 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel rekrutmen dan seleksi, kinerja karyawan PT. Dua Barokah Sejahtera tetap terbentuk 13.142.
- Nilai Rekrutmen (X1) 0.139 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel seleksi (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Rekrutmen (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 0,139 point.
- Nilai Seleksi (X2) 0,442 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel rekrutmen (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel seleksi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 0,442 point.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 16 Uji koefisien korelasi secara parsial Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Olah data spss versi 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan sebesar 0.724 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 masuk pada kategori “kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan.

Tabel 17 Uji Koefisien korelasi secara parsial Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : olah data spss versi 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel seleksi dengan kinerja karyawan sebesar 0.498 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 masuk pada kategori “sedang”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sedang antara variabel seleksi dengan kinerja karyawan.

Tabel 18

Uji Koefisien Korelasi Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	3.76367

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

sumber : Olah data Spss versi 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan sebesar 0.725 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 masuk pada kategori “kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 19 Uji Koefisien Determinasi X1 Secara Parsial Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.516	3.73662

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Olah data Spss versi 26

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,525. Artinya rekrutmen memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 52,5 % sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 20 Uji Koefisien Determinasi X2 Secara Parsial Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.235	4.69924

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Olah data Spss versi 26

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,248. Artinya seleksi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 20

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	3.76367

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

sumber : Olah data Spss versi 26

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,526. Artinya rekrutmen dan seleksi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 52,6% sedangkan sisanya sebesar 49.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 21 Pengujian Hipotesis Secara Parsial Rekrutmen (X¹) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.861	4.202		2.347	.022

	X1	.790	.099	.724	7.999	.000
--	----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olahdata spss 26

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.999 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 22 Pengujian Hipotesis Secara Parsial Seleksi (X^2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.944	4.682		4.900	.000
	X2	.498	.114	.498	4.374	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data Spss Versi 26

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.374 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya H2 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 23 Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895.834	2	447.917	31.621	.000 ^b
	Residual	807.416	57	14.165		
	Total	1703.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : olah data Spss Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31.621 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.16 ($31.621 > 3.16$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Barokah Sejahtera Tangerang Selatan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9.861 + 0.790 X1$, nilai korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai determinasi sebesar 52,5% dan

- berdasarkan hasil uji t antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.999 > 2.002$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 22.944 + 0.498 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,498 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, nilai determinasi sebesar 24,8% dan berdasarkan hasil uji t antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.374 > 2.002$). Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 13.142 + 0.139 X_1 + 0.442 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,725 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.621 > 3.16$). dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,526 atau 52,6% sedangkan sisanya 47,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aji Nugroho, M. (2012). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar (*Doctoral dissertation*, Universitas Hasanuddin).
- Badriyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. 8th ed. Cetakan Ketujuh. Unoversitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Hery, H. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2019. *Human Resource Management* (edisi. 10). Salemba Empat, Jakarta.
- Nurhayati, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kc Purwokerto* (*Doctoral dissertation*, IAIN).
- Paramansyah, Husna, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqstith Pustaka.
- Randi, T. M. (2018). *Pegaruh Penyajian Laporan Keuangan, Aksesibilitas Laporan Keuangan, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Kampar* (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Riau).
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauddin, Makasar, 1-79.

- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauddin, Makasar, 1-79.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika
- Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta
- Simamora, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Jurnal:

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Badriyah, R. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(3), 482-488.
- Daning, D. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 66-82.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At PT. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134-151.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Faridiningrum, A. D. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri* (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" JATIM).
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal Humansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 23-33.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 24-29.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31-54.
- 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 Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.

- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada PT. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- 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.
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Simamora, D. G., Anggoro, M. A., Nasution, S. F. S., & Sikettang, P. (2022). Analisis Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 619-624.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sunarto, A., & Loloan, R. R. Employee Performance Based on Leadership and Work Motivation At PT. Astra Credit Companies TB Simatupang. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity at PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164.