

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURVEYOR INDONESIA CABANG
BANDA ACEH**

Nadiya Ulfa

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

Suryani Murad

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. Penelitian ini mengambil 70 karyawan yang bekerja di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. Maka kedepannya PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh harus dapat mempertahankan apa yang telah dilakukan sekarang dan lebih selektif juga dalam meningkatkan proses rekrutmen.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu

kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pencapaian kinerja yang maksimal perusahaan juga harus mempertimbangan proses perekrutmen dan seleksi. Perekrutan karyawan bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“The Right*

Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Dalam hal ini PT. Surveyor Indonesia juga sangat teliti dalam melakukan perekrutan dan penyeleksian karyawan. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Perekrutan dan seleksi di dalam Surveyor Indonesia tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Surveyor Indonesia juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan

berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Surveyor Indonesia tidak hanya melayani survey dan inspeksi, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Berkurangnya kinerja karyawan biasanya terjadi karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Surveyor Indonesia. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda.

Hasil pembagian angket diperoleh data awal untuk variabel proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah sistem yang belum / kurang sesuai dengan harapan yaitu ketika adanya suatu pekerjaan yang membutuhkan tenaga ahli dibidang tersebut pelamar yang mengajukan lamaran terkadang belum sesuai dengan latar belakang dari tugas yang ingin diselesaikan, sehingga kerap terjadi penyimpangan. Tes yang dilakukan salah satunya yaitu dengan wawancara. Wawancara yang diajukan beberapa pertanyaan kepada calon karyawan dengan memberikan berbagai argumen dan pendapat mereka kerap tidak jujur dalam menjawab. Misalnya apakah mereka siap melakukan kerja sama tim, dalam hal itu mereka dengan spontan menjawab bisa tetapi pada kenyataan di lapangan masih terdapat yang kurang berkomunikasi sehingga tugas yang diberikan tidak sesuai dengan harapan rekrutmen dan penyeleksi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.
- b. Seberapa besar pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.
- c. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh
- b. Untuk mengetahui seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh
- c. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambahkan wawasan atau ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia yaitu mengenai proses perekrutan dan seleksi karyawan.

- b. Bagi PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh
Untuk mengetahui pengaruh proses perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan perekrutan dan seleksi karyawan..

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas tentang bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Rekrutmen

Menurut Mathis (2012:20), Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

2.2 Seleksi

Menurut Simamora (2011:12) mengatakan seleksi adalah proses

pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Kemudian Menurut Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

2.3 Kinerja Karyawan:

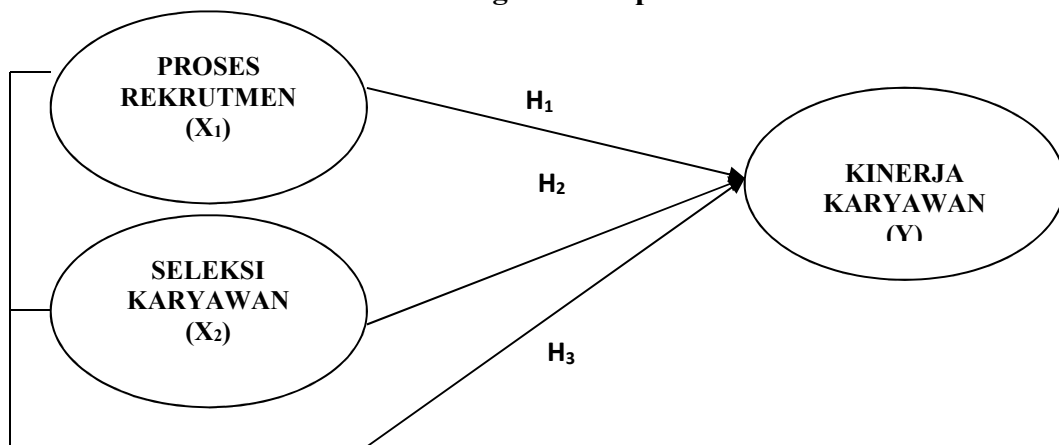
Menurut Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan

dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Ditambahkan oleh Robbins (2012:206) mengemukakan

bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan teori-teori pendukung, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

H₂ : Seleksi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

H₃ : Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No 26, Kecamatan Jaya Baru Lamteumen Timur Kota Banda Aceh. Objek penelitian berhubungan dengan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif Yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui

observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Responden dalam penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Banda Aceh berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data melalui:

- a. Wawancara
- b. Kuisisioner
- c. Kepustakaan

3.5 Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Proses Rekrutmen
- X₂ = Proses Seleksi
- b₁, b₂ = Koefesion X₁, X₂
- e = *Error Term*

alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada Tabel IV-1 berikut ini:

Tabel IV-1

Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Ket.
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,813	Handal
2.	Proses rekrutmen (X ₁)	0,854	Handal
3.	Seleksi karyawan (X ₂)	0,887	Handal

Sumber : Data Primer, 2016 (diolah)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima diatas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra, 2008:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai

Tabel IV-1 di atas memperlihatkan bahwa nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel kinerja karyawan pada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh menunjukkan nilai *cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor

Indonesia Cabang Banda Aceh memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

4.2 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 17.0. Berdasarkan output komputer (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing

pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,235 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 70$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstrak atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-2 berikut ini.

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Proses rekrutmen, Seleksi karyawan Dan Aksesibilitas Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh		Nilai $r_{\text{-tabel}}$ ($n = 70$)	Keterangan
	Item	($r_{\text{-hitung}}$)		
Kinerja karyawan	A1	0.545	0,235	Valid
	A2	0.351	0,235	Valid
	A3	0.488	0,235	Valid
	A4	0.309	0,235	Valid
	A5	0.421	0,235	Valid

Proses rekrutmen	B1	0.732	0,235	Valid
	B2	0.741	0,235	Valid
	B3	0.735	0,235	Valid
	B4	0.341	0,235	Valid
	B5	0.830	0,235	Valid
Seleksi karyawan	C1	0.789	0,235	Valid
	C2	0.492	0,235	Valid
	C3	0.865	0,235	Valid
	C4	0.648	0,235	Valid
	C5	0.865	0,235	Valid

4.3 Hasil Analisis Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi

karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel IV-3 di bawah ini :

Tabel IV-3 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	βeta	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
(Constant)	2,099	0,242	8,686	1,996	0,000
Proses rekrutmen (X ₁)	0,215	0,083	2,581	1,996	0,012
Seleksi karyawan (X ₂)	0,322	0,081	3,982	1,996	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,827 a. Predictors : (constant), Proses rekrutmen, Seleksi karyawan Koefisien Determinasi (R ²) = 0,728 b. Variabel Kinerja karyawan pada PT. Adjusted (R ²) = 0,714 Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh					

Sumber Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel IV-3 di atas yang menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan kinerja karyawan menabung di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh Cabang Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,099 + 0,215X_1 + 0,322X_2 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang bernilai sebesar 2,099 artinya jika proses rekrutmen dan seleksi karyawan diasumsikan tetap maka kinerja karyawan (y) yang bekerja di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda

Aceh adalah sebesar 2,099 pada skala likert.

- b. Apabila variabel X_1 (proses rekrutmen) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (tingkat Kinerja karyawan) sebesar 0,215 atau 21,5% dengan asumsi variabel seleksi karyawan (X_2) dianggap konstan.
- c. Apabila variabel X_2 (seleksi karyawan) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (tingkat Kinerja karyawan) sebesar 0,322 atau 32,2% dengan asumsi variabel proses rekrutmen (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat hubungan dan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan korelasi dan *determinasi* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi (R) = 0,827 yang menunjukkan bahwa hubungan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh adalah 82,7%. artinya kinerja karyawan karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

- b. Koefisien *Determinasi* (Adjusted R^2) menunjukkan tingkat kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh sebesar 0,714 atau 71,4%. berarti 28,6% tingkat kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang

tidak diteliti pada penelitian ini misalnya persepsi atasan, gaya kepemimpinan, motivasi, insentif dan lain-lain.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) tingkat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji faktor pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang menunjukkan nilai t_{hitung} . Faktor proses rekrutmen diperoleh nilai sebesar 2,581, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,996, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor proses rekrutmen terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

Faktor seleksi karyawan diperoleh nilai sebesar 3,982, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1.996, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi karyawan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

4.4.2 Hasil Uji F (Secara Serentak)

Pengujian terhadap pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh digunakan uji F. F_{hitung} dalam persamaan ini adalah sebesar 37,525 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,136. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-4 berikut ini:

TABEL IV-4
Tabel Analisis Of Variance (Anova)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squeres</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squeres</i>	<i>F-hitung</i>	<i>F-tabel</i>	<i>Sig</i>
Regresi	8,619	2	4,310	37,525	3,136	0,000 ^a
Sisa	7,695	67	0,115			
Total	16,314	69				

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel IV-4 di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat signifikansi 5% nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka dapat diartikan bahwa secara serentak terdapat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga menerima H_a dan menolak H_o .

4.5 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya bahwa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan akan mempengaruhi pada hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika penyeleksi dan perekrutmen sesuai dengan tugas dan latar belakang pendidikan yang diperlukan maka

hasil dari pekerjaan tersebut akan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Maka kedepannya PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh harus dapat mempertahankan apa yang telah dilakukan sekarang dan lebih selektif juga dalam meningkatkan proses rekrutmen.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi karyawan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

3. Hasil penelitian secara simultan proses rekrutmen dan seleksi karyawan sama-sama mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh untuk dapat mempertahankan proses rekrutmen dan meningkatkan proses seleksi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek

yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel proses rekrutmen dan seleksi karyawan misalnya gaya kepemimpinan, kerja sama, motivasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Ery, (2010), **Pengaruh perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**
- Arikunto, Suhar Simi (2012). **Prinsip Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek Cetakan Kesembilan.** Jakarta:PT. Rineka cipta.
- Atmadja (2006) **Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Outsourcing (Divisi Jasa Teknik) Terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing Pada PT.Sucofindo pusat Jakarta.**
- Fitri Yunita Sari, (2010), **Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.**

- Fiqra, Muhammad. (2013). **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia. Makassar : UNHAS.**
- Handoko, T. Hani. (2012). **Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, (cetakan ke-15). Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.**
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia. (edisi revisi) Jakarta : Bumi Aksara.**
- Kuncoro dan Suhardjono,(2013), **Manajemen Perbankan (Teori dan Aplikasi), Penerbit BPFY , Yogyakarta**
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.**
- Mathis, Robert, L dan John Jackson (2012). **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya), (edisi 10) Terjemahan: Angelica, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.**
- Moh. Abdul Aziz (2012) **Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Tehnik PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.**
- Muhammad Aji Nugroho (2012) **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.**
- Muhammad Fiqra (2013) **Pengaruh Proses Rekr Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia**
- Nawawi, Hadari (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.**
- Rivai, Veithzal. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.**
- Robbins, S. P., (2012), **Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.**
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro, (cetakan ke-3), Jakarta : Djambatan.**

- Simamora, Henry P. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (edisi 2) STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata. Nana Syaodih 2012. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suyadi Prawirosentono. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. (cetakan ke-5) Yogyakarta : BPF.
- Tahir, Muh. (2013). **“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”**. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Teguh Sulistiyani, Ambar dan rosidah (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umam, Khaerul. (2014). **Perilaku Organisasi**, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). **Budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang**, Jakarta : Rajawali Pers.