



ARTIKEL ILMIAH

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan

Romadon¹, Dodi Prasada²

1 Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

2 Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

* E-mail: yummz_ramadhan@yahoo.co.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan sample 100 karyawan menggunakan sample jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,212 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari. Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,037 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,664 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari. Dan berdasarkan uji determinasi (R^2) sebesar 0,590 atau 59%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Pendahuluan Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus



Citation: Romadon, Dodi Prasada, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan" in *Jurnal HUMMANSI*, Vol. 4 No. 2, Purwokerto: STIKOM Yos Sudarso Publisher. 2021, pp. 34-42.

Editor: Adhi Wibowo

Received: 03 Agustus 2021

Accepted: 12 Agustus 2021

Published: 07 September 2021

Funding: Mandiri

Copyright: ©2021
Romadon, Dodi Prasada



dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah Satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan berkala. Sedangkan Kinerja (*performance*) seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjanya, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. 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. Setelah rekrutmen di laksanakan proses selanjutnya adalah seleksi, Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Agar organisasi berfungsi dengan baik secara efektif dan sesuai dengan sasaran perusahaan atau organisasi maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas tugasnya, Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penting untuk keunggulan bersaing PT Supra Boga Lestari sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Supra Boga Lestari Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang Retail, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. 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. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Supra Boga Lestari tidak mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Supra Boga Lestari.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sesuai teori dan data yang ada dengan menjadikan “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Supra Boga Lestari Jakarta Selatan”.

Rumusan masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Boga Lestari ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Boga Lestari ?
3. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Supra Boga Lestari ?

Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung pembuatan penelitian ini, maka perlu dikemukakan hal-hal atau teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan teori dimana landasan teori adalah suatu konsep berupa pernyataan yang tertata dengan rapi dan secara sistematis.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:244) “sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu”. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Menurut Sutrisno (2017:3), “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Menurut Sutrisno (2017:3) “Sumber daya manusia terjemahan dari *“human resources”*, namun ada pula para ahli menyamakan sumber daya manusia dengan *“manpower”* (tenaga kerja)”. Menurut Yusuf (2018:25) “Sumber daya manusia di definisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan kesempatan yang ada”.

Dari pendapat ahli tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa, “sumber daya manusia adalah manusia penggerak roda perusahaan, dengan ini SDM harus dikelola dengan baik, demi keluarnya atau terpancarnya etos kerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan”.

Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi. 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.

Menurut Hasibuan (2017:41) “menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”. Sedangkan



pengertian rekrutmen menurut Simamora (2014:202) “merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan”. Handoko (2017:69) “menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Lebih jauh lagi, Rivai (2015:20) “menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada”.

Dari pendapat ahli tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa, “rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, diperlukan dan kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi”.

Seleksi

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:28) “seleksi sebuah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang di terima atau di tolak menjadi pegawai”. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:113) “seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah di tetapkan”. Menurut Simamora (2014) “seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan”. Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.”

Dari pendapat ahli tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa, “seleksi merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang sedemikian rupa yang bertujuan untuk memilih orang (calon) karyawan yang tepat dan dapat mengisi posisi atau jabatan tertentu yang tepat dengan cara-cara tertentu sehingga dapat dicapai keseimbangan optimal antara kualitas pelamar, persyaratan jabatan, tuntutan organisasi, dan biaya.

Kinerja

Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh anggotanya didalam perusahaan menunjukkan sebuah kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu sebuah kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Bambang Kusriyanto (2010:55) mengemukakan “Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Menurut Wibowo (2010:7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Prawiro Suntoro dalam Moh. Pabundu Tika (2012:121)

“kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Dari beberapa pendapat ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa, “kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan”.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PT Supra Boga Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Ritel dengan jumlah karyawan 100 orang di cabang Kuningan Jakarta Selatan. Agar organisasi berfungsi dengan baik secara efektif dan sesuai dengan sasaran perusahaan atau organisasi maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas tugasnya, Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan PT Supra Boga Lestari, oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan didalam penelitian sebagai bentuk perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Billy Renaldo Potale (2016), dengan judul penelitiannya “Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo”, dalam hasil penelitiannya didapati bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi secara simultan terhadap kinerja.

Irfan Abdillah (2016), dengan judul penelitiannya “Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBR Sukses Makmur”, dalam hasil penelitiannya didapati bahwa pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Helena Joan Komaling (2015), dengan judul penelitiannya “Pengaruh rekrutmen motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. BRI cab Manado”, didapati hasilnya yaitu bahwa rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki positif signifikan baik secara parsial terhadap kinerja pegawai.



Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Jakarta Selatan.
2. H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Jakarta Selatan.
3. H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Jakarta Selatan.

Metode

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Lokasi penelitian pada PT. Supra Boga Lestari yang beralamat di Jalan Prof. Dr.Satrio kav.3-5 Karet Kuningan, Jakarta Selatan, 12940, DKI Jakarta Telepon 02129888904. Metode pengumpulan data berupa data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan melalui penyebaran angket kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Supra Boga Lestari yang berjumlah 100 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel dalam penelitian ini adalah 100 Karyawan atau responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Dan Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Tabel 1. Ringkasan hasil Analisis Regresi linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.373 | 1.333 | | 9.283 | .000 |
| | Rekrutmen | .253 | .079 | .318 | 3.212 | .002 |
| | Seleksi | .359 | .071 | .499 | 5.037 | .000 |
| R = 0.768 | | | | | | |
| R ² = 0.590 | | | | | | |
| F hitung = 69.664 | | | | | | |
| Sig. = 0.000 | | | | | | |

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 12,373 + 0,253X_1 + 0,359X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan :

- 1) Konstanta sebesar 12,373 yang artinya bahwa jika rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 12,373.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen (X_1) sebesar 0,253 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel rekrutmen (X_1) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,253 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi seleksi (X_2) sebesar 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel seleksi (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,359 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *R-Square* (r^2) sebesar 0,590 atau 59%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,212 dan nilai signifikan sebesar 0,002, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,212 > 2,002$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,037 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,037 > 2,002$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 69,664 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan adalah 2,770. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($69,664 > 2,770$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan kesimpulan, sebagai berikut :



1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(3,212 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari.
2. Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,037 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari.
3. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,664 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari. Dan berdasarkan uji determinasi (R^2) sebesar 0,590 atau 59%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Ucapan Terma Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang (Unpam) yang telah memberikan dukungannya, sehingga akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dan ucapan terimakasih kepada seluruh karyawan PT. Supra Boga Lestari Jakarta Selatan yang telah memberikannya untuk dilakukan penelitian. Dan tak lupa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tim Redaksi Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso yang telah menerbitkan artikel penelitian ini.

Daftar Referensi

Daftar Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alghifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aziz, A. M., & Irjayanti, M. (2014). *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bili P. (2016). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo. *ISSN: 2302-8912* .
- Donni, J. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2001, "Aplikasi analisis multi variat dengan program SPSS", Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 2017: PT. Bumi Aksara.
- Istijanti. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.



- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Malayu, 2001. “ *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* ”, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat. (2010). *Latihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2013. “*Manajemen sumber daya manusia dan manajemen produktifitas kerja*”, Mandar maju, Bandung.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supangat, A. (2010). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suswanto, & Donni, J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, 2012, “*Evaluasi kinerja sumber daya manusia : Teori, Aplikasi dan penelitian*”, Penerbit salemba Empat, Jakarta.

