



## Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia

Aji Tuhagana<sup>1\*</sup>, Dexi Tiadinda<sup>2</sup>, Indri Pratiwi Putri<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Prgram Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang, Indonesia

ajituhagana@ubpkarawang.ac.id

### A B S T R A C T

*This study aims to: (1) find out how the recruitment and selection process is at PT Summit Adyawinsa Indonesia (2) analyze how much the recruitment process relates to selection at PT Summit Adyawinsa Indonesia (3) reformulate the influence of the recruitment and selection process on employee performance at PT Summit Adyawinsa Indonesia. The research was conducted using a descriptive verification method. The data collection techniques used were questionnaires, interviews and direct observation to obtain information about the situation and conditions within the company. The sample used in this study was 136 respondents to employees of PT Summit Adyawinsa Indonesia. The research instruments used in this study have passed the validity, reliability and normality tests, then the data are analyzed using path analysis techniques and processed using IBM SPSS 25. Based on the results of hypothesis testing that there is an effect of recruitment and selection on employee performance at PT Summit Adyawinsa Indonesia.*

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia (2) menganalisis seberapa besar hubungan proses rekrutmen dengan seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia (3) merumuskan kembali pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner, wawancara dan melakukan observasi langsung guna mendapatkan informasi mengenai situasi dan kondisi didalam perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 136 responden pada karyawan PT Summit Adyawinsa Indonesia. Instrumen penelitian yang digunakan penelitian ini telah lulus uji validitas, reliabilitas dan normalitas, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis jalur (*path analysis*) dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia.

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia akan tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang sangat ketat. Oleh sebab itu tingkat persaingan para pencari kerja semakin ketat di setiap tahunnya. Banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah

maupun dari perguruan tinggi yang yang masih belum memenuhi kriteria dengan lapangan kerja yang tersedia.

Meski adanya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan untuk bekerja, tetap saja tidak dapat menampung semua para lulusan tersebut. Disamping itu, dari seleksi calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan, semua perusahaan yang ada pasti akan memilih SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan penuturan dari berbagai ahli, pada intinya menyatakan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan kemudian dapat meminimalisasikan kecelakaan kerja dan pencapaian kerja sesuai dengan tujuan yang di harapkan dan dapat direalisasikan dengan baik. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan SDM yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan keadaan yang ada pada perusahaan. SDM merupakan asset sebuah perusahaan yang harus dikelola secara tepat dan baik guna sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan dapat memperoleh hasil yang baik jika dapat melakukan rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran.

Dalam pasal 7 pada BAB IV "Perencanaan Tenaga Kerja Dan Informasi Ketenagakerjaan" UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja, selanjutnya perencanaan tenaga kerja meliputi, perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro dan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)".

PT. Summit Adyawinsa Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri dikawasan industri, tepatnya pada tanggal 14 April 2014. Yang berada di Kabupaten Karawang Barat. Sebagai perusahaan *joint venture* antara Summit Auto Body Co, Ltd (Thailand) dan PT. Adyawinsa Dinamika (Indonesia), PT. Summit Adyawinsa Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *manufacture* komponen mobil seperti *spare parts (stamping, welding, assembling, dan tooling)*. PT. Summit Adyawinsa Indonesia sebagai penyedia komponen mobil bagi perusahaan otomotif terkemuka seperti PT. Suzuki Indomobil Motor, PT. Honda Prospect Motor, PT. Mitsubishi Motor Krama Yudha Indonesia, dll. SDM yang kompeten dan handal merupakan salah satu faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Summit Adyawinsa Indonesia, sehingga dapat mengembangkan kompetensi SDM merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur ini memerlukan SDM yang memiliki keterampilan khusus dalam operasionalnya oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu mengetahui bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan. Metode yang digunakan di PT Summit Adyawinsa Indonesia untuk perekrutan biasanya melalui media sosial dan untuk mengurangi beban biaya rekrutmen umumnya perusahaan akan menyampaikan informasi kepada karyawan agar dapat merekomendasikan saudara-saudara atau sahabat- sahabat mereka agar mengikuti proses seleksi. Hal ini dilakukan karena tidak memerlukan waktu yang panjang serta lebih efisien juga efektif untuk mendapatkan calon karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia belum melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti pada Departemen Procurement mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan gelar sarjana dalam bidang teknis namun masih ada karyawan yang menempati

posisi ini dengan latar belakang pendidikan SMA-IPA hal ini disebabkan karena menghemat biaya rekrutmen dan karyawan tersebut juga memiliki keahlian yang sama dengan karyawan yang berpendidikan gelar sarjana. Begitupun dengan Departemen HRGA, Finance dan Sales persyaratan pendidikan minimal S1 tetapi yang ditempatkan adalah dari jenjang pendidikan SMA-IPA hal ini dikarenakan karyawan yang berpendidikan SMA-IPA memiliki kemampuan yang sama dengan karyawan berlatar belakang pendidikan S1.

Alasan efisiensi merupakan salah satu diantaranya faktor pemicu ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja tersebut. Menurut Giska Anggia dalam jurnalnya (2015:3) "Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat gaji yang diinginkan". Disamping itu ketidaksesuaian penempatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Selain itu setidaknya pelamar yang memiliki jenjang pendidikan yang ditargetkan perusahaan, akan tetapi kenyataannya perusahaan menerima karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diinginkan dari perusahaan.

Terdapat beberapa penemuan *Research Gap* dalam penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sebagai objek penelitian, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri Handayani, Nora Anisa Br. Sinulingga, 2018) dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course dan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo oleh (Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon, 2016) yang menunjukkan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Fitriyani Rahim, 2018) dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Makasar, variabel independent rekrutmen hanya berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Zahurotul Bella M, 2020) dengan judul pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan *training* terhadap kinerja karyawan produksi PR. Redi Berka Abadi, variabel independent bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga proses seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengamati begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang lebih baik, maka dari itu peneliti tertarik membuat suatu penelitian dengan judul "**Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia**".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menilai, menganalisis seseorang dimana dalam melakukan proses penilaian sesuai dengan tujuan dari organisasi. Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Saihudin (2019:3) "Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu".

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia pada dasarnya sulit dirumuskan, hal tersebut dikarenakan setiap perusahaan memiliki penilaian masing-masing. Cushway dalam Sutrisno (2016:7) memamparkan beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu: 1) memiliki pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, 2) membantu dalam pengembangan organisasi, 3) memberi dukungan yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuan organisasi, 4) menjaga hubungan baik antara pekerja, 5) menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi dan 6) memelihara SOP dan nilai dari manajemen SDM.

Manajemen Sumber Daya manusia terdiri dari proses rekrutmen dan proses seleksi. Dimana proses rekrutmen merupakan sebuah proses penarikan orang-orang yang memiliki kompetensi, dimana mereka akan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dia miliki. Hal tersebut guna untuk mencapai tujuan dari organisasi, sedangkan proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mengetahui apakah pelamar diterima atau bahkan di tolak. Proses seleksi ini tergantung pada tiga masukan yang penting. Yasmin (2017:123) mengatakan bahwa terdapat tiga proses seleksi yaitu 1) informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan pada manajer bahwa kekurangan SDM dan membuka lowongan pekerjaan, selanjutnya HRD akan memilih beberapa orang yang akan dipilih untuk bergabung dalam organisasi yang dinaungi.

### Hipotesis Penelitian

#### 2.1. Uji Simultan (Uji F)

H<sub>0</sub> : Rekrutmen dan Seleksi Secara Bersama Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub> : Rekrutmen dan Seleksi Secara Bersama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

#### 2.2. Uji Parsial c(Uji t)

##### 2.2.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>0</sub> : Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub> : Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

##### 2.2.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>0</sub> : Seleksi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub> : Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT Summit Adyawinsa Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 207 orang. Pemilihan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dan dihasilkan sampel berjumlah 136 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner, Observasi, wawancara serta studi literatur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Instrumen yang telah dibuat terlebih dahulu dilakukan Uji validitas dan Uji reliabilitas, dan dihasilkan bahwa valid dan reliabel instrument dalam penelitian ini.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pembahasan Deskriptif

- a. Rekrutmen pada PT Summit Adyawinsa Indonesia merupakan asset yang paling penting dalam perusahaan dan rata-rata jawaban dikategorikan dengan baik. Total skor variable Rekrutmen yaitu senilai 7.144 dan di peroleh rata-rata skor senilai 549,5 pada nilai rentang skala yang berada 462,4 - 571,2 dan dapat diterima dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa Rekrutmen pada PT Summit Adyawinsa Indonesia terlaksana dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Nuraeni (2018) rekrutmen diartikan sebagai proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

- b. Seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia merupakan proses pemilihan calon karyawan yang sangat penting. Total skor variable Seleksi yaitu senilai 7.326 dan di peroleh rata-rata skor senilai 563,5 pada nilai rentang skala yang berada 462,4 - 571,2 dan

dapat diterima dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia terlaksana dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Suparni (2017) proses seleksi adalah suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan yang baik.

- c. Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia dalam melaksanakan pekerjaannya sangat baik. Total skor variable Kinerja Karyawan yaitu senilai 7.749 dan di peroleh rata-rata skor senilai 596,1 pada nilai rentang skala yang berada 571,2 - 680 dan dapat diterima dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia terlaksana dengan sangat baik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Fahmi (2017:188) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu perusahaan atau organisasi.

## 2. Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa semua hipotesis yaitu ke satu, ke dua, ke tiga dan ke empat terdapat penolakan terhadap  $H_0$ . Dan dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Korelasi antara varabel Independen Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) pada PT Summit Adyawinsa Indonesia diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,628 dengan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05 ( $0,03 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,628 > t_{table} 1,977$  maka hipotesis pertama yang mengatakan "Terdapat korelasi Rekrutmen dan Seleksi pada PT Summit Dyawinsa Indonesia" di terima. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Hizkia Anindita dan Neneng Sofyanti (2019) mengatakan bahwa terdapat korelasi antara rekrutmen dan seleksi sebesar 0.709 hal ini menunjukan bahwa hubungan yang kuat dan memiliki nilai positif. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa perekrutan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka penyeleksian pun akan terlaksana dengan baik sehingga memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan dan dibutuhkan oleh suatu perusahaan.
- b. Terdapat pengaruh parsial variable Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Summit Adyawinsa Indonesia, hasil statistik uji  $t$  antara viriabel independent Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,709 dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,709 > t_{table} 1,977$ , maka hipotesis kedua yang mengatakan "Terdapat Pengaruh parsial Rekrutmrn Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia" di terima. Sehingga uji hipotesis kedua ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi kinerja karena jika rekrutmen yang dilakukan terlaksana dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- c. Terdapat pengaruh parsial variable Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Summit Adyawinsa Indonesia hasil statistik uji  $t$  antara viriabel independent tmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,176 dengan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05 ( $0,03 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,176 > t_{tabel} 1,977$  maka hipotesis ketiga yang mengatakan "Terdapat pengaruh parsial Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia" di terima. Sehingga uji hipotesis ketiga ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggie Elisa W (2021) yang menyatakan bahwa seleksi mempengaruhi kinerja karyawan karena jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan tepat maka akan bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Terdapat pengaruh simultan variable Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Summit Adyawinsa Indonesia hasil statistic uji F antara independent Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,270 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $14,270 > 3,91$  maka hipotesis keempat yang mengatakan "Terdapat pengaruh simultan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia" di terima. Sehingga uji hipotesis keempat ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Darwis M (2019) yang menunjukkan bahwa "proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan".

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di paparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada item pertanyaan kuesioner variabel rekrutmen yang telah dibagikan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa proses Rekrutmen pada PT Summit Adyawinsa Indonesia terlaksana dengan baik dalam melaksanakan perekrutan.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada item pertanyaan kuesioner variabel seleksi yang telah dibagikan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa Seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia telah terlaksana dengan baik.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada item pertanyaan kuesioner variable kinerja karyawan yang telah dibagikan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia dalam melaksanakan pekerjaannya dapat tercapai dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah di amanahkan.

### 2. Analisis Verifikatif

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan data serta analisis data yang telah dilakukan, dapat di simpulkan hasil analisis verifikatif sebagai berikut:

- a. Rekrutmen terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap seleksi PT Summit Adyawinsa Indonesia, Hal ini dibuktikan bahwa semakin baik pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan maka akan berpengaruh pula pada pelaksanaan seleksi karyawan, jika keduanya berjalan dengan efektif dan efisien maka tujuan pencapaian perusahaan akan tercapai.
- b. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. Hal ini dibuktikan bahwa semakin baik pelaksanaan rekrutmen maka akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja karyawan.
- c. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa semakin selektif dalam melaksanakan seleksi maka akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
- d. Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ahmad, Sudiro. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Penerbit Aksara Timur.
- Badriyah, Milla. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dandy Pradana P. (2015). *Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Baru PT. Jasa Raharja Malang*. Sekripsi Tidak Dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Malang.
- Emron Edison, dkk, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Irham Fahmi. 2017. *Analisis Laporan Keuangan (Edisi 1)*. Bandung: Alfabeta.
- Faridiningrum. A. D., Prabowo. B. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri*.
- Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- ADDIN Mendeley Bibliography CSL\_BIBLIOGRAPHY Himawari, P. T., & Service, W. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Jakarta: penerbit PT. Bumi Aksara.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Sentosa, B. L., Hindriari, R., Ekonomi, D. F., & Pamulang, U. (2018). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1), 31-54.
- Isnawati. (2017). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*.
- Jaya, K. M., Nyoman, N., Novarini, A., & Suarjana, I. W. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA ubud*. 13(2), 167-178.
- Udaya, Jusuf. (2013). *Manajemen Stratejik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta CV.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta.
- M. Manullang., (2018)., *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, Muhammad Aji (2012). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.AngkasaPural (Persero)Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.
- Nuraeni, Nia. (2018). *Perancangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Website pada Madrasah Tsanawiyah Yayasan Fisabillillah Bekasi*. Jurnal Swabumi, VI(2), 104- 109..
- Nurmala. S. (2017). *Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan*.

- P. Handayani, N. Anisa BR Sinunlingga. (2018) *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course*.
- Pratama, H. A., Sofiyanti, N., Karawang, U. S., & Karawang, U. S. (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . IK Precision Indonesia*. 14(2).
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- ADDIN Mendeley Bibliography CSL\_BIBLIOGRAPHY Setiani, B. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44.
- Siregar. Yamin. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis, Edisi Kedua*, Penerbit: SalembaEmpat, Medan.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Summitadyawinsa. Logo Perusahaan PT Summit Adyawinsa Indonesia. <https://summitadyawinsa.co.id/> (diakses pada tanggal 15 Desember 2021).
- Sondang. P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Yulli Suprihanto, J. (2018). *Majemen*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltan. (2012). *“Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi”*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- George Terry, (2016)., *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Uno, Hamzah. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiji TL, Ulfiana E, Suparni. *Buku Ajar Kesehatan reproduksi Berbasis Kompetensi*. Jakarta: EGC; 2017.
- Yani, M, (2012)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yusuf, B., Kahinde., Kahinde., A., (2017). *Recrutment and Selecsion Procedures And Their Relative Effectivenes on Employees Performance in The Hospitality Industry in Ogun State*. *Internal Journal of The Guild of Contemporary Academic Researchers (IJGAR)*, ISSN 2449-1527, 2(2).