

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitrametal Perkasa)**

Ria Estiana¹, Edi Nugroho², dan Himawan³

Email :ria.estiana@gmail.com¹, edi.nugroho@gmail.com², himawan.pramulanto@gmail.com³

Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of recruitment and selection factors on employee performance and to find out the most dominant factors affecting employee performance at PT. Mitrametal Perkasa. The research method used is descriptive quantitative with a case study approach. The sample in this study were employees of PT. Mitrametal Perkasa and research data are primary data from the questionnaire. The results of this study indicate that there is a positive correlation between recruitment and selection of prospective employees on employee performance jointly influencing 35%.

Keywords: recruitment, selection, employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana ketika pengelola SDM tidak efektif dan efisien akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing lini perusahaan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses perekrutan dan seleksi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, maka pelaksanaan perekrutan dan seleksi harus dijaga seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas perusahaan juga akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi dan kualitas para karyawan yang dimiliki. Berhasil atau tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan terhadap calon karyawannya.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang tidak dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan. Rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan perusahaan akan memperoleh jumlah pelamar yang sedikit dan terbatasnya kualitas SDM sehingga perusahaan tidak dapat mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Masalah yang timbul pada proses rekrutmen akan berdampak negatif pada proses seleksi. Perusahaan akan kesulitan dalam menyeleksi calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga karyawan yang telah diterima akan memiliki kinerja yang buruk dan berdampak pada operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan para penulis, maka kami tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada PT. Mitrametal Perkasa Karawang".

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rivai (2009:148) menjabarkan bahwa rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai sejak sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan hingga memperoleh calon yang diinginkan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang ada. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen sendiri adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar peluang mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan tetap setelah mereka bekerja.

Prinsip rekrutmen menurut Rivai dan ella (2009:150) antara lain:

1. Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Kesesuaian ini dapat dilihat melalui:
 - a. Analisis pekerjaan
 - b. Deskripsi pekerjaan
 - c. Spesifikasi pekerjaan
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut, perlu dilakukan:
 - a. Peramalan tenaga kerja
 - b. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja

3. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
4. Perencanaan dan keputusan – keputusan strategis tentang perekrutan.
5. *Fleksibility*.
6. Pertimbangan – pertimbangan hukum.

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber Perekrutan

- a. Sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
- b. Sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

- a. Metode tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Seleksi

Definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. (Mathis dan Jackson, 2011:261).

Sedangkan menurut Simamora (2006:202) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang – orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Rivai dan Ella (2010:61) proses tersebut pada umumnya meliputi:

1. Penerimaan Pendahuluan

Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para

karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.

2. Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Ada beberapa teknik dalam seleksi, diantaranya :

- a. *Interview*
- b. Tes Psikologi
- c. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. Pusat penilaian
- e. Biodata
- f. Referensi
- g. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

3. Wawancara Seleksi

Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

4. Pemeriksaan Referensi

Ada 2 macam referensi , yaitu :

- a. *Personal References*. Merupakan referensi tentang karakter pelamar, biasanya diberikan oleh keluarga, teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri maupun diminta perusahaan.
- b. *Employment References*. Referensi ini mencakup tentang latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.

5. Evaluasi Medis

Mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat. Evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasinya.

6. Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk penerimaan final, karena penyelia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

7. Keputusan Penerimaan

Keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen personalia dapat mempertimbangkan kembali para pelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan yang lain karena mereka telah melewati berbagai macam proses seleksi. Surat lamaran para pelamar yang diterima merupakan data awal file personalia dan berisi informasi yang berguna bagi kegiatan-kegiatan departemen personalia selanjutnya.

Proses seleksi karyawan baru menurut Rivai dan Ella (2010:178) merupakan kegiatan penting bagi perusahaan maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Rivai dan Ella (2010:179), sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki 3 sasaran, yaitu :

1. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Pertanyaan berikut ini dapat dipertimbangkan ketika melakukan seleksi, seperti apa kelemahan dari :
 - a. Instruktur yang kurang menguasai materi?
 - b. Proses seleksi yang tidak dapat memprediksi kinerja pelamar di tempat kerja?
2. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Sistem seleksi yang adil bila :
 - a. Didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang dijalankan secara konsisten
 - b. Menggunakan standar penerimaan yang sama untuk semua pelamar
 - c. Menyaring pelamar berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang hanya berkaitan dengan pekerjaan saja.
3. Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Pewawancara dan calon "menyakini" akan suatu sistem seleksi apabila : Selama proses seleksi pelamar dan wawancara menggunakan waktu dengan efektif dan baik.
 - a. Setiap orang memperoleh manfaat dengan mengikuti proses seleksi terlepas dari keputusan penerimaan karyawan yang diambil
 - b. Citra perusahaan dan harga diri para pelamar tetap terjaga.

Kinerja Karyawan

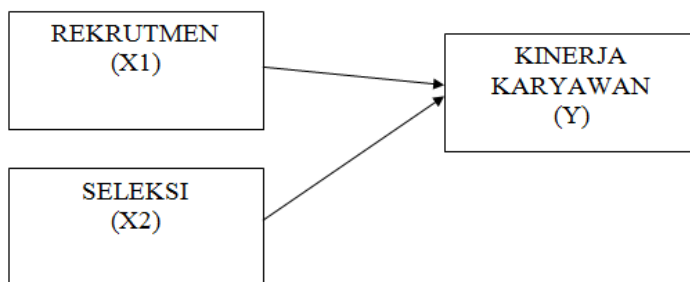
Kinerja menurut Simamora (2006:34) adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005: 50) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel proses rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel proses seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Terdapat pengaruh signifikan bersama-sama antara variabel proses rekrutmen (X1) dan variabel proses seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

Data sekunder, merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumentasi Sugiyono, 2008:129). Data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara dan dokumentasi.

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:129). Data primer yang digunakan adalah data hasil pengisian kuisioner yang didistribusikan kepada responden (karyawan). Responden yang dijadikan sampel adalah karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa, Karawang.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa, Karawang yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan usia, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan, serta dilakukan bila populasi dianggap homogen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Cara melihat r tabel (pada lampiran) adalah $df = n - 2$. n adalah jumlah responden 100 orang. Maka $df = 100 - 2 = 98$. Sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,1966. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh sebagai berikut:

a. Variabel Rekrutmen (X₁)

Tabel 4.4. Hasil Validitas Variabel Rekrutmen (X₁)

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
X1_1	0,815**	0,1966	Valid
X1_2	0,829**	0,1966	Valid
X1_3	0,729**	0,1966	Valid
X1_4	0,629*	0,1966	Valid
X1_5	0,546	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuisisioner untuk variabel **Rekrutmen** terdapat 5 butir pertanyaan dinyatakan 5 butir pertanyaan valid dengan nilai *Correlation* lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,1966.

b. Variabel Seleksi (X₂)

Tabel 4.5 Hasil Validitas Variabel **Seleksi** (X₂)

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
X2_1	0,872**	0,1966	Valid
X2_2	0,765**	0,1966	Valid
X2_3	0,783**	0,1966	Valid
X2_4	0,843*	0,1966	Valid
X2_5	0,798	0,1966	Valid
X2_6	0,543	0,1966	Valid
X2_7	0,798	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuisioner untuk variabel **Seleksi** yang digunakan terdapat 7 butir pertanyaan dinyatakan 7 butir pertanyaan valid dengan nilai *Correlation* lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,1966.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6 Hasil Validitas Kinerja (Y)

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Y_1	0,754	0,1966	Valid
Y_2	0,879*	0,1966	Valid
Y_3	0,750	0,1966	Valid
Y_4	0,641	0,1966	Valid
Y_5	0,8760	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuisioner untuk variabel Kinerja terdapat 5 butir pertanyaan dinyatakan 5 butir pertanyaan valid dengan nilai *Correlation* lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,1966.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama pada saat dipakai untuk mengukur ulang objek yang sama.

Tabel.4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Standar Kritis Nilai Alpha	Keputusan
Rekrutmen (X ₁)	0,876	0,60	Reliabel
Seleksi (X ₂)	0,792	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,953	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka diperoleh nilai alpha berada diatas nilai 0,60. Dengan demikian dinyatakan bahwa rangkaian kuisioner yang dipergunakan adalah reliabel.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Tabel 4.12. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	16.456
Rekruiement (X ₁)	0.109
Seleksi (X ₂)	0.805

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, perhitungan program *SPSS Statistics 21.0* diketahui persamaan regresi:

$$Y = 16.456 + 0.109X_1 + 0.805X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja

α : Konstanta

X₁ : Rekrutmen

X₂ : Seleksi

ϵ : *term error*

- a) $a = 16.456$ adalah konstanta. Artinya apabila X₁, X₂ sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah 16.456.
- b) Koefisien regresi Rekrutmen (X₁) bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Rekrutmen (X₁) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0.109.
- c) Koefisien regresi Seleksi (X₂) bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Seleksi (X₂) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0.805.

b. Uji Koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan Uji t

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Uji t

Hipotesis	Nilai t	Sig	Kriteria Sig	Keterangan
H1	2.252	.027	<0,05	Diterima
H2	3.117	.002	<0,05	Diterima

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai taraf signifikansi sebesar 0,027. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen yang digunakan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel seleksi mempunyai taraf signifikansi sebesar 0,002. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara seleksi yang digunakan terhadap Kinerja.

c. Uji Kelayakan Model

Tabel 4.14. Hasil Uji f

	F	Sig.	Kriteria Nilai Sig	Keterangan
Hasil Pengujian Uji F	6.767	.002 ^a	< 0,05	H_1 diterima

Sumber Data Primer Diolah, 2019

Hasil perhitungan f_{hitung} diperoleh nilai f sebesar 6.767 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini berarti variabel rekrutmen, seleksi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji	Adjusted R Square
Koefisien Determinasi	0.350

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan menunjukkan nilai $R^2 = 0,350$ Artinya variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 35%. Sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka menghasilkan bahwa rekrutmen mempunyai taraf signifikansi sebesar 0,027. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen yang digunakan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pada PT. Mitrametal Perkasa, Karawang berdampak terhadap kinerja, dimana semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Rekrutmen yang dilakukan dalam penelitian ini dilihat dari beberapa hal yaitu dasar perekrutan yaitu spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dalam jabatan tersebut. Sumber perekrutan dilakukan dengan dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal serta metode perekrutan yang dilakukan yaitu dari metode tertutup dan metode terbuka. Penelitian ini seperti hasil penelitian sebelumnya yaitu Fitri Yunila Sari (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,590. Untuk regresi berganda menggunakan Adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,560 yang berarti 56% variasi variabel terikat (kinerja karyawan outsourcing) mampu dijelaskan oleh variabel independen (proses seleksi dan penempatan) dan 44% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Variabel Seleksi mempunyai taraf signifikansi sebesar 0,002. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap Kinerja. Seleksi yang dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya keakuratan yaitu Instruktur yang handal, proses seleksi yang sesuai, Penghitungan serta Keadilan. Proses seleksi juga telah dilakukan dengan standar penerimaan yang sama, penyaringan pelamar yang sesuai. Serta keyakinan bahwa adanya manfaat dari proses seleksi serta mempertahankan citra perusahaan dan harga diri pelamar terjaga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Andhika Ery, 2011, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah proses seleksi karyawan (X_3), dimana variabel proses seleksi karyawan

mempunyai koefisien regresi yang paling besar yaitu 5,031 dan R-Square sebesar 0,445 berarti pengaruh analisis pekerjaan, metode penarikan karyawan dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi seperti gaji, bonus maupun pemberian fasilitas seperti perumahan bagi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibuktikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrametal Perkasa, Karawang. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa, Karawang adalah seleksi, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel seleksi lebih besar dibandingkan dengan variabel rekrutmen.

Saran

1. Sebaiknya PT. Mitrametal Perkasa, Karawang tetap mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini telah dijalankan
2. Sebaiknya PT. Mitrametal Perkasa, Karawang lebih memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga karyawan dapat menyelesaikan/menangani pekerjaan yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Ery. (2011). *Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed. 10), Terjemahan: Paramita Rahayu, Jakarta, Penerbit: PT. Indeks
- Fitri Yunila Sari, (2010), *Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (edisi

- kedua), Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi), Cetakan ketujuh, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, (2001), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Jakarta, Penerbit: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014), *Evaluasi Kerja SDM*, Cetakan Ketujuh, Bandung, Penerbit: Refika Aditama.
- Manusia*, cetakan pertama, Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Metode R & D*, Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Bandung, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Yogyakarta, Penerbit : Gajah Mada University Press
- P.B., Triton, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Prtnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta, Penerbit: Tugu Publisher
- Rachmawati Ike Kusdyah, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi pertama), cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : Andi Offset.
- Riduan dan Akdon, (2007), *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (edisi kedua), Jakarta, Penerbit : Rajawali Pers.
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi ketiga), cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit : YKPN.
- Sofyandi Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi pertama), cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan*
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : Graha Ilmu.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, (2008), *Manajemen Sumber Daya*