
PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERENTJANA DJAJA KALIMANTAN SELATAN**Musthafa, Anggie Elisa Widya***

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 30 pegawai dari PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan, dan dilakukan selama 1 semester. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting dan memberi kontribusi dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas dari para karyawannya. Memasuki tahun 2016 masyarakat ASEAN dihadapkan dengan adanya MEA yang sudah diberlakukan oleh semua negara di Asia Tenggara termasuk di Indonesia. Banyak perusahaan yang menggunakan jasa karyawan yang bisa bekerja dengan profesional dan mampu bersaing secara global. Hal ini agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dan terlaksana dengan baik karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawannya. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti model, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan. inilah yang membuat perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya demi menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder* dan untuk mewujudkan masyarakat damai bermartabat. Semua itu dapat diwujudkan melalui penerapan *good governance*. Karena

good governance merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk tumbuh dan menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus memenangkan persaingan bisnis global. Selain itu juga, dapat diwujudkan dengan adanya SDM yang handal, *professional*, dan amanah.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik

Rekrutmen sendiri merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Maksud dari rekrutmen adalah untuk mengisi posisi yang kosong dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas untuk memajukan perusahaan. Selain itu rekrutmen juga digunakan untuk menentukan pilihan terhadap calon karyawan/tenaga kerja

yang dianggap memenuhi standar kualifikasi oleh perusahaan. Arti penting dari proses rekrutmen antara lain adalah agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan desain dan analisa jabatan, untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin, untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam, untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya, untuk membantu mengurangi keluarnya karyawan yang belum lama bekerja, untuk mengoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan, untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja, serta untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan

suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah karyawan yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon karyawan yang berpotensi (Mangkunegara, 2015: 35). Menurut Harris Michel dalam Tesis Agus Hidayat (2010:12) fungsi *staffing* yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan dengan kinerja. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi. Dari kedua teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan siap bersaing dengan perusahaan lain.

Seperti halnya PT Perentjana Djaja yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi pada karyawannya demi menunjang kegiatannya. PT Perentjana Djaja merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Jasa Konsultan Konstruksi yang memiliki wilayah operasi diseluruh bagian wilayah Indonesia dan di luar negeri, yang memberikan pelayanan jasa seperti arsitektur, desain interior, teknik sipil, teknik struktur, teknik mekanika,

teknik kelistrikan, *oil & gas* infrastruktur, teknik pertanian, perencanaan tata kota, pengembangan pedesaan, dan *landscape*. Dan dalam melaksanakan kegiatannya ini, PT Perentjana Djaja juga melebarkan sayapnya ke wilayah Kalimantan Selatan sehingga memerlukan peranan karyawan yang berkualitas serta ahli pada bidangnya masing-masing agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka dari itu PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan melakukan rekrutmen karyawan untuk mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon-calon pencari kerja sehingga perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pelamar kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Rekrutmen karyawan di PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan dilakukan oleh bagian HRD perusahaan untuk bagian manajemen atau *Site Engineer (SE)* untuk bagian lapangan, yaitu melalui suatu proses serta persyaratan khusus bagi para calon pelamar kerja. Perusahaan biasanya melakukan rekrutmen sendiri secara langsung guna mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan, PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan menggunakan 2 sumber dalam melakukan proses rekrutmen, yaitu dari sumber eksternal dan internal, untuk sumber eksternal perusahaan menggunakan teknik pelamar langsung, yaitu pelamar bisa datang langsung pada perusahaan, dan teknik

selanjutnya yaitu melakukan perekrutan secara elektronik selain memiliki peluang yang tinggi dalam mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kriteria, perusahaan dapat menggunakan teknik tersebut sebagai sarana untuk melakukan promosi. Sedangkan untuk sumber internal, perusahaan menggunakan teknik *job postings*, yaitu dengan dengan mengumumkan posisi yang kosong pada grup chat karyawan perusahaan, agar karyawan bisa ikut bersaing secara sehat dengan calon pelamar lain dari sumber eksternal. Selain itu perusahaan juga akan menggunakan sumber referensi manajemen, jika tidak mendapatkan pelamar yang sesuai dengan persyaratan dari perusahaan.

Dengan cara ini diharapkan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria dan keinginan perusahaan mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi terhadap perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapatkan suatu rumusan penulisan laporan yaitu sebagai berikut :

- a Apakah proses rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan?
- b Apakah seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan?
- c Apakah proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Rekrutmen Karyawan

Setiap organisasi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Untuk merekrut calon tenaga kerja yang berpotensi dan standar organisasi harus melihat berbagai aspek internal dan eksternal organisasi. Organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Informasi tersebut berisi data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik.

Salah satu kegiatan yang penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yaitu merekrut tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Di dalam organisasi, manajer dan karyawan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang semakin kompleks. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki

keahlian sesuai yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Siagian, definisi dari rekrutmen adalah : “Proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi” (Siagian, 2014: 102). Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Proses rekrutmen berlangsung dari pengadaan kualifikasi jabatan yang sedang dibutuhkan, selanjutnya para calon karyawan yang melamar diseleksi hingga hasil akhirnya karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan lolos seleksi diterima di perusahaan tersebut.

2.1.2 Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi dengan tujuan untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2.1.3 Sumber Rekrutmen

1. Internal
 - a. *Job postings*
 - b. Referensi manajemen
2. Eksternal
 - a. Pelamar langsung

- b. *Open house*
- c. Perekrutan elektronik
- d. Iklan surat kabar dan majalah
- e. Agen tenaga kerja pemerintah
- f. Agen tenaga kerja swasta
- g. Sewa (*leasing*)

2.1.4 Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting yakni, Informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, Rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer *HRD* bahwa ada lowongan pekerjaan, Penarikan agar manajer *HRD* mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi (Siregar, 2017 :123).

2.1.5 Indikator Seleksi

1. Pengalaman Calon karyawan harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon karyawan dengan pengalaman yang dimiliki calon karyawan dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan
2. Tes tertulis Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Tes wawancara Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar

2.1.6 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

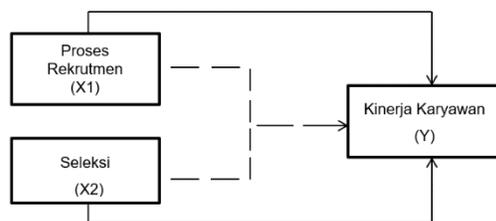
- 1 Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SolutGo" Volume 16, No. 04, Tahun 2016, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SolutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.
- 2 Hadi Poernomo, Hartono dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo, Vol. 2, No. 1, April 2019, menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (4,568 > 2,03951)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (3,899 > 2,03951)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (124,391$

> 4,15) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai thitung yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai thitung seleksi yakni 3,899.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka konseptual yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual
Sumber : Penulis, 2020

3.2 Hipotesis Penelitian

H1 : Proses rekrutmen memiliki pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Seleksi memiliki pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan

H3 : Proses rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian

ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2010:13) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2. Populasi Penelitian

Penulis menjadikan karyawan dari PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan sebagai populasi yang sampai tahun 2020 yang totalnya berjumlah 30 orang

4.3 Sampel Penelitian

Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan.

4.4 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:137) adalah ”Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

4.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan penelitian lapangan, yaitu :

a. Wawancara (Interview)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

b. Pengamatan (Observasi)

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen berupa karya-karya monumental seseorang.

d. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-

catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan

e. Kuesioner (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Dari hasil yang diperoleh dari 30 responden didapatkan bahwa penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Berikut adalah analisis regresi berganda yang peneliti dapatkan :

Tabel 1

Analisis Regresi Berganda Simultan

Variabel	R	R Square	Sig
Kinerja	0.78	0.61	0.000

Sumber : Data Olahan, 2020

- a. Berdasarkan tabel 1.1 nilai R Square = 0.61 atau 61% yang artinya pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan seleksi sebesar 61%, sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh faktor lain.
- b. Data *regression* pada tabel ANOVA memiliki nilai sig = 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05 yang artinya kedua variabel bebas pada penelitian ini secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel .2
Analisis Regresi Berganda Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig
Rekrutmen	0.10	0.82	0.422
Seleksi	0.76	6.30	0.000

Sumber : Data Olahan, 2020

- a. Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai dari variabel “Rekrutmen” memiliki nilai sig = 0.422 yang mana lebih besar daripada 0.05 yang artinya rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Selanjutnya dapat dilihat dari tabel 5.2 bahwa nilai dari variabel “Seleksi” memiliki nilai sig = 0.000 yang mana lebih kecil daripada 0.05 yang artinya seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan data “*Standardized Coefficients Beta*”. Seleksi memiliki skor yang lebih tinggi daripada rekrutmen yang artinya seleksi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel analisis regresi diatas dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen terhadap kinerja
 Hasil dari tabel diatas menunjukkan peneliti menemukan bahwa proses rekrutmen tidak terlalu terlalu berpengaruh walaupun perusahaan telah melakukan proses rekrutmen pada surat kabar, dikarenakan terdapat kendala terhadap jauhnya lokasi tempat pekerjaan sehingga membuat para pelamar mundur karena jauhnya lokasi tempat pekerjaan yang ditempatkan diseluruh Kalimantan Selatan.
2. Seleksi terhadap kinerja

Hasil dari tabel diatas menunjukkan peneliti menemukan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, karena pada saat seleksi, calon karyawan telah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, serta calon karyawan mendapatkan tes tertulis dari perusahaan untuk mengukur tingkat pengetahuan dari para calon karyawan dan rata-rata ditempatkan pada posisi sesuai dengan pengalamannya

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Gambaran kinerja, rekrutmen, dan seleksi, pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan adalah
 - a) Kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini terlihat dari penelitian yang menyatakan bahwa responden menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang baik dan juga tepat waktu.
 - b) Rekrutmen yang telah dilakukan berjalan dengan baik namun responden masih memilih pilihan ragu-ragu dalam proses penarikan karyawan, karena mereka berfikir apakah melakukan rekrutmen melalui iklan/surat kabar masih tergolong efektif, mengingat pekerjaan mereka bisa ditempatkan di seluruh Kalimantan Selatan
 - c) Seleksi yang diterapkan oleh PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan telah tergolong sangat baik, hal ini ditunjukkan oleh respon karyawan yang bekerja di posisi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki cukup tinggi dan menyatakan bahwa proses wawancara dilakukan untuk mengenali karakter calon karyawan

2. Rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan
3. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan, dan
4. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan

zki%20Amalia%20%28D3%20PS_201-14-046%29.pdf

(diakses tanggal 6 Oktober 2020)

Hasibuan, Malayu S. P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.

Kusdyah, Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

SARAN

1. Berkaitan dengan proses rekrutmen melalui iklan/surat kabar mungkin perusahaan bisa menaruh nya sebagai persyaratan bahwa calon karyawan harus menerima syarat untuk dapat ditempatkan di seluruh Kalimantan Selatan. Sehingga pelamar yang melamar telah siap jika ditempatkan dimana saja, selain itu perusahaan bisa menghemat tenaga dan waktu dalam melaksanakan proses rekrutmen tersebut.
2. Untuk proses rekrutmen karyawan, perusahaan bisa menambahkan metode *talents scouting* atau menggunakan agen tenaga kerja swasta (vendor), untuk meminimalkan resiko kegagalan proses rekrutmen yang berdampak pada *turn over* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Baiq Setiani, 2013, Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, *Jurnal ilmiah WIDYA*, Nomor 1, Volume 1, 38-44

<http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2441/1/Nika%20Ri>