

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. OCS Global Service Cabang Medan (Study Kasus Pada RS. Columbia Asia Medan)

Influence of Recruitment and Selection Processes On Employee Performance At PT. OCS Global Service Medan Branch (Case Study At RS. Columbia Asia Medan)

Manaek Simamora^a, Mila Yulia Herosian^{b*}, Widia Santika^c, Dwita Sakuntala^d

Universitas Prima Indonesia^{a,b,c}

Universitas Panca Budi^d

^bmilayuliaherosian@unprimdn.ac.id

Disubmit : 20 Mei 2025, Diterima : 16 Juni 2025, Dipublikasi :30 Juni 2025

Abstract

In the current era of globalization, companies are required to be able to compete with other companies. Currently, the human resource element is considered important for the company. The success of an organization in achieving its goals is greatly influenced by the performance of its employees. One of the activities in HR management is recruitment and selection. In the current condition, it is often found that the employee recruitment process but the results have no impact on accelerating the achievement of organizational performance, in the end it will only cause waste of costs incurred. Failure in conducting a workforce recruitment system will have an impact on the process of achieving the goals of a company or organization. To get qualified prospective employees, the company must be able to carry out a good recruitment process. The benefit of recruitment is that it has a function as “the Right Man on the Right Place”, where this becomes a guide for managers. The purpose of this study was to determine the recruitment and selection process on employee performance at PT OCS GLOBAL SERVICE MEDAN BRANCH (Case Study at Rs. Columbia Asia Medan). The research method used is descriptive quantitative. The results showed the influence between recruitment and selection with employee performance, it is known that there is a positive and significant influence on employee performance. Thus the hypothesis is proven.

Keywords: *Employee performance, Recruitment process, Selection process*

Abstrak

Pada era globalisasi seperti saat ini, Perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Dalam kondisi saat ini, sering ditemukan proses rekrutmen pegawai namun hasilnya tidak berdampak pada percepatan capaian kinerja organisasi, pada akhirnya hanya akan menimbulkan pemborosan biaya yang dikeluarkan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan memberikan dampak pada proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada di PT. OCS GLOBAL SERVICE CABANG MEDAN (Study Kasus Pada Rs. Columbia Asia Medan). Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan, diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Proses rekrutmen, Proses seleksi

1. Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Pabalik et al., 2019).

Adapun aktivitas-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 aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. 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 (Manusia & Sdm, 2001).

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada padaperusahaan (Paoki, 2018).

PT. Ocs Global Service adalah salah satu perusahaan (*outsourcing*) yang menyediakan berbagai layanan jasa yang bergerak dibidang pembersihan (*cleaning servis*), pemeliharaan teknis, *penataan, pest control, dan dukungan kantor*. PT Ocs Global Service juga menyediakan jasa yang bergerak di bidang keamanan, parkir dan jasa lainnya. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai atau karyawan yang resign, meninggal dunia, mendapatkan proyek baru atau karyawan dikeluarkan dari proyek karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT Ocs Global Service. 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.

Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk mempekerjakan orang-orang yang siap ditempatkan dan siap mengikuti aturan dan tata tertip perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan dan seleksi tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan Perusahaan (Kayanti, 2016).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan”**.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Silcyljeova et al., 2016).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (HAQ, 2016). Populasi yang dipergunakan adalah keseluruhan karyawan di PT. Ocs Global Service Cabang Medan sebanyak 120 karyawan.

Sampel ialah faktor terpenting yang harus mendapat perhatian dalam sebuah penelitian. Rumus Slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti (Zein et al., 2020). Berikut adalah rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT. Ocs Global sevis Medan.
 e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 0,05 untuk Tingkat kesalahan 5%.

$$n = \frac{120}{1 + (120 \cdot 0,05\%^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 92,31. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini setelah dibulatkan sebanyak 92 karyawan.

3. Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian antara lain meliputi: jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*mean*), minimum dan maksimum serta standar deviasi (σ) untuk masing-masing variable.

Tabel 1. Uji Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	92	12.00	45.00	40.2935	5.34222
Proses Rekrutmen	92	9.00	45.00	40.3261	5.38641

Proses Seleksi	92	16.00	30.00	26.0543	2.63687
Valid N (listwise)	92				

Dari Tabel di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 45, nilai rata-rata 40,2935 dan standar deviasi 5,34222.
2. Variabel proses rekrutmen memiliki nilai minimum 9, nilai maksimum 45, nilai rata-rata 40,3261 dan standar deviasi 5,38641.
3. Variabel proses seleksi memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 26,0543 dan standar deviasi 2,63687.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu uji statistik dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* dan analisis grafik dengan histogram dan normal P-P Plot.

**Tabel 2. Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test**

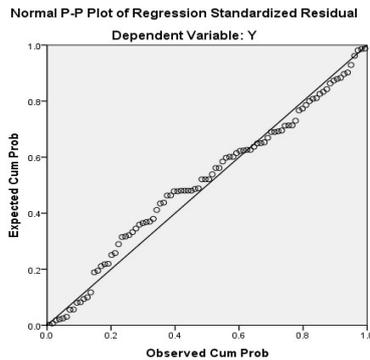
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39251358
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.056
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

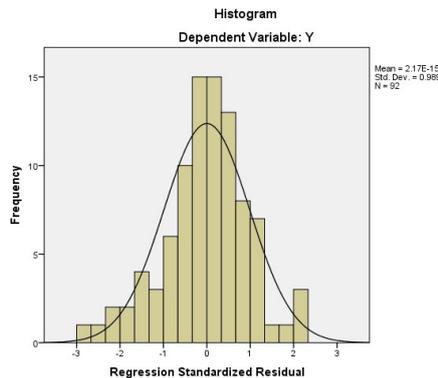
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data residual ini berdistribusi secara normal dan untuk memastikannya bisa dilihat pada analisis grafik. Berikut data hasil analisis grafik adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Normal P-Plot

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai sumbu X melawan nilai-nilai yang ada pada sumbu Y. Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mempunyai distribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram

Pada Gambar, terlihat bahwa grafik histogram berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Berikut hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Proses Rekrutmen (X ₁)	.783	1.277
Seleksi(X ₂)	.783	1.277

a. Dependent Variable: Y

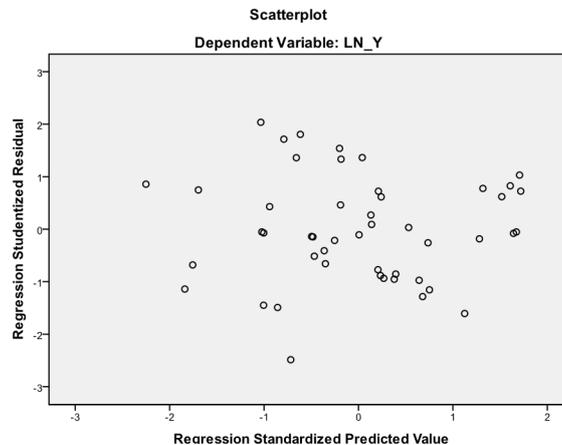
Pada Tabel terlihat bahwa dari masing-masing variabel bebas adalah:

1. Nilai *tolerance* variabel proses rekrutmen adalah 0,783 lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 1,277 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan proses rekrutmen tidak terdapat multikolinieritas.

2. Nilai *tolerance* variabel seleksi adalah 0,783 lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 1,277 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan selektidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (varians) antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.



Gambar 3. Uji Scatterplot

Berdasarkan *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur serta titik-titik tersebut juga menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model persamaan regresi ini yaitu:

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.634	2.650		.239	.812
	Proses Rekrutmen	.824	.053	.831	15.484	.000
	Seleksi	.247	.109	.122	2.271	.026

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan:

$$Y = 0,634 + 0,824X_1 + 0,247X_2$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 0,634 artinya jika variabel proses rekrutmen dan seleksi adalah 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,634.

2. Koefisien regresi proses rekrutmen (X_1) sebesar 0,824 atau bersifat positif, artinya setiap proses rekrutmen sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,824 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau sama dengan nol.
3. Koefisien regresi seleksi (X_1) sebesar 0,247 atau bersifat positif, artinya setiap seleksi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau sama dengan nol.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Adjusted R2*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.795	2.41925

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjuk pada nilai *Adjusted R2* sebesar 0,795. Hal ini berarti bahwa 79,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh proses rekrutmen dan seleksi sedangkan sisanya sebesar 20,5% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar model.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji Secara Simultan). Hasil uji statistik F (Uji Secara Simultan) ini yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2076.181	2	1038.091	177.368	.000 ^b
	Residual	520.895	89	5.853		
	Total	2597.076	91			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai Ftabel 3,10 diperoleh dari df1 sebanyak 2, df2 sebanyak 89 dan nilai alpha 5% (0,05). Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (177,368 > 3,10) artinya ada pengaruh dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05) artinya terdapat signifikan. Hasil ini berarti secara simultan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistik t (Uji Secara Parsial). Hasil uji statistik t (uji secara parsial) ini yaitu:

**Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.634	2.650		.239	.812
Proses Rekrutmen	.824	.053	.831	15.484	.000
Seleksi	.247	.109	.122	2.271	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel hasil olahan dari model SPSS, maka dapat disimpulkan hasil signifikansi atau pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial dapat menunjukkan variabel proses rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} sebesar 15,484 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 yang diperoleh dari df sebanyak 91 dengan 0,05 dan nilai dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil ini berarti proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian secara parsial dapat menunjukkan variabel seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,271 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 yang diperoleh dari df sebanyak 91 dengan 0,05 dan nilai dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil ini berarti seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan variabel proses rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} sebesar 15,484 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 yang diperoleh dari df sebanyak 91 dengan 0,05 dan nilai dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil ini berarti proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Ocs Global Service Cabang Medan sudah menjalankan proses rekrutmen dengan baik seperti menarik kandidat yang berkualitas, dan kandidat yang tepat, sehingga dalam bekerja dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Gary Dessler (2020), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik pelamar kerja yang berkualifikasi sebanyak mungkin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalinda (2023) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan variabel seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,271 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 yang diperoleh dari df sebanyak 91 dengan 0,05 dan nilai dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil ini berarti seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa PT. Ocs Global Service Cabang Medan melakukan proses seleksi Karyawan melalui proses seleksi yang tepat memiliki keahlian dan kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Gary Dessler (2020), seleksi adalah proses mencocokkan antara kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaan. Seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan regresi diketahui nilai F_{tabel} 3,10 diperoleh dari df_1 sebanyak 2, df_2 sebanyak 89 dan nilai alpha 5% (0,05). Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($177,368 > 3,10$) artinya ada pengaruh dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat signifikan.

Hasil ini berarti secara simultan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Ocs Global Service Cabang Medan secara adil sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins & Judge (2019) Seleksi berkontribusi terhadap efektivitas organisasi karena memilih individu yang sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panaha (2022) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan.
2. Proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan.
3. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana telah disebutkan di atas, dapat dibuat saran sebagai berikut:

1. Rekrutmen pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan secara keseluruhan baik. Namun dalam pelaksanaan rekrutmen menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi masih belum cukup baik dalam pemanfaatan peraturan tersebut. Saran penulis PT. Ocs Global Service Cabang Medan melakukan perubahan dengan melakukan pelaksanaan rekrutmen seperti mengikuti jobfair, memasang iklan di

sekolah atau kampus, radio, facebook, instagram, line dan twitter lalu melalui pendekatan lebih dekat dengan karyawan internal untuk mengetahui informasi yang ada.

2. Seleksi pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan secara keseluruhan baik. Namun latar belakang pendidikan masih cukup baik. Saran penulis PT. Ocs Global Service Cabang Medan hanya perlu memilih kandidat yang sesuai dengan latar belakang Pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menambah variabel lain di luar proses rekrutmen dan seleksi yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor lainnya.

5. Daftar Pustaka

- Abubakar, H. R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Filtri. (2021). Rumus solvin untuk menentukan jumlah sampel. *ZONasi: Jurnal Sistem Informasi*, 3(2), 130–142.
- HAQ, L. P. (2016). Efektivitas Penerapan Pembelajaran Realistic Mathematics Education (Rme). *Walisongo*. Iii, B. A. B., & Penelitian, A. P. (2015). 3). 31. 31–43.
- Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Productivity*, Vol. 3 No. 4, 2022
- Kayanti, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Online Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Litbang, B. P. (2011). 56 37. *Balaba*, 8(02), 55–57.
- Manusia, S. D., & Sdm, D. (2001). *Fungsi Rekrutmen Manajemen SDM*.
- Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 99. <https://doi.org/10.33506/jn.v5i1.903>
- Panaha, Nathasia Laurenci. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Productivity*, Vol 3 No. 4, 2022
- Paoki, D. (2018). Pentingnya Rekrutment dan seleksi untuk mengukur kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 12–40.
- Pebrianti, W. (2012). Analisis Pengaruh Kesadaran Lingkungan dan Harga Premium terhadap Niat Beli Produk Hijau di Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 69–84.
- Priyatno, Dwi. (2022). Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Rozzy, F., Setyo, D., Pascasarjana, P., Manajemen, M., & Mercu, U. (2018). *Jurnal SWOT, Volume VIII, No 1, Januari 2018* *Jurnal SWOT, Volume VIII, No 1, Januari 2018*. VIII(1), 216–235.
- Sari, marta mayong. (2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Dan Seleksi Terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramitha Indah*. Krispsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Tanjungpinang

- Silcyljeova, M., Viktor, L., & Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15– 31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>.
- Suryadi, Y., Priyatno, T. P., Samudra, I. M., Susilowati, D. N., Lawati, N., & Kustaman, E. (2013). Pemurnian parsial dan karakterisasi kitinase asal jamur entomopatogen *Beauveria bassiana* isolat BB200109. *Jurnal AgroBiogen*, 9(2), 77–84.
- Widya, A. E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31–40.
- Zein, R. A., Putri, N. K., & Ridlo, I. A. (2020). Do justice and trust affect acceptability of Indonesian social health insurance policy? *International Journal of Health Governance*, 25(1), 78–92. <https://doi.org/10.1108/IJHG-05-2019-0028>.