

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK BNI KANTOR CABANG UTAMA KOTA MAKASSAR

Karolina Maria Runus^{1*}, Asmirawati², Nurlaila Syarfiah Asfo³

Program Studi Manajemen Universitas Patompo¹, Program Studi Akuntansi
Lembaga Keuangan Syariah Politeknik Negeri Ujung Pandang², Program Studi
Manajemen Universitas Patompo³

Email: hallo.asmiraa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar. Dalam menentukan kualitas tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 61 responden yang merupakan karyawan di Bank BNI KC Makassar. Data analisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t -hitung $3,299 > t$ -tabel $2,001$. Begitu pula dengan variabel seleksi yang juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan nilai t -hitung $2,652 > t$ -tabel $2,001$. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F -hitung $18,012 > F$ -tabel $3,16$. Besarnya nilai R Square menunjukkan tingkat kontribusi yaitu diangka $0,383$, yang berarti dengan nilai $38,3\%$ variansi kinerja karyawan bisa diuraikan dengan variabel proses rekrutmen & seleksi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Bank BNI.

Abstract

This study aims to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance at PT. Bank BNI Makassar Branch Office. In determining the quality of the workforce recruited by the company, a good recruitment and selection process is required. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires to 61 respondents who are employees at Bank BNI Makassar Branch Office. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27 software. The results of the study indicate that, partially, the recruitment variable has a

significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-value of $3.299 > t\text{-table } 2.001$. Similarly, the selection variable also has a partial and significant effect on employee performance with a significance value of $0.010 < 0.05$ and a t-value of $2.652 > t\text{-table } 2.001$. Simultaneously, recruitment and selection significantly influence employee performance with a significance level of $0.000 < 0.05$ and an F-calculated value of $18.012 > F\text{-table } 3.16$. The R-Square value indicates a contribution level of 0.383, meaning that 38.3% of the variance in employee performance can be explained by the recruitment and selection process variables.

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Bank BNI*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, banyak persaingan yang terjadi antar perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil dalam berbagai sector termasuk di sector Perbankan. Hal ini di karenakan perkembangan bisnis yang semakin meningkat pesat sehingga banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan kapasitas dari perusahaan tersebut termasuk sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam melaksanakan tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek paling krusial dalam sebuah perusahaan karna seperti apapun tujuan dari perusahaan itu tentu memiliki visi dan misi yang ingin dicapai sehingga keberadaan sumber daya (Vemil et al., 2023) yang berkualitas sangat diperlukan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan strategi pengelolaan individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bisnis atau usaha. Hal ini melibatkan integrasi antara kebijakan perusahaan dan penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi (Tekkay et al., 2022). Dalam dunia perbankan keberadaan sumber daya yang berkualitas akan sangat mempengaruhi keberlanjutan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apalagi perbankan merupakan perusahaan jasa yang berfokus pada pemberian pelayanan yang baik kepada nasabah dengan menyediakan layanan keuangan seperti simpan pinjam, investasi serta jasa perbankan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk sumber daya yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prosesnya, manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai kegiatan rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan dan pengarahan bagi calon karyawan (Rosalina, 2021).

Rekrutmen adalah rangkaian proses yang bertujuan untuk menarik dan menjaring calon karyawan dengan motivasi, keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, guna mengisi kekosongan tenaga kerja yang telah diidentifikasi dalam rencana kebutuhan pegawai. Sementara itu, seleksi merupakan tahap penyaringan dan pemilihan kandidat dari sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi tertentu sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen yang baik harus mampu menghasilkan pelamar berkualitas, sedangkan seleksi bertujuan memastikan

hanya kandidat terbaik yang dipilih, sehingga kedua proses ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Kuntjoro & Nugroho, 2024). Proses seleksi adalah serangkaian tahapan yang digunakan untuk menentukan pelamar yang akan diterima. Proses ini dimulai saat pelamar mengajukan lamaran dan berakhir dengan keputusan apakah pelamar tersebut diterima atau tidak. Seleksi yang efektif sangat penting untuk memperoleh calon karyawan yang benar-benar kompeten, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Vemil et al, 2023).

Proses rekrutmen dan seleksi membutuhkan seleksi yang efektif untuk memastikan pemerataan karyawan, sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang (Safitri & Sunarto, 2024). Untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu menjalankan proses rekrutmen yang baik. Selain rekrutmen, proses seleksi juga sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Vemil et al., 2023). Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan efektif karna ini menjadi kunci utama dalam menemukan sumber daya terbaik untuk masa depan perusahaan yang cemerlang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari kandidat yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan agar dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik (Vemil et al., 2023). Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara menyeluruh pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan dalam organisasi, guna memastikan bahwa semua tugas yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat kesalahan atau penyimpangan, pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan yang berlaku (Tekkay et al., 2022).

PT Bank BNI (Bank Negara Indonesia) Merupakan salah satu bank milik pemerintah yang berdiri sejak tahun 1946. Bank ini merupakan salah satu bank terbesar yang ada di Indonesia dengan menyediakan pelayanan perbankan seperti UMKM, segmen ritel dan korporasi. Bank BNI KCU Makassar merupakan salah satu kantor cabang utama dari Pt Bank Negara Indonesia (persero) Tbk yang terletak di Jln. Jendral Sudirman no. 1 Kota Makassar dan merupakan pusat operasional pelayanan perbankan di wilayah Makassar. Bank BNI Kantor Cabang Utama Kota Makassar menyediakan pelayanan perbankan seperti pembukaan rekening, kartu debit dan kredit, transaksi keuangan, layanan digital seperti M-Banking, pinjaman dan kredit, Kredit Usaha Rakyat, Reksa dana, Investasi, obligasi serta asuransi, layanan prioritas, layanan internasional, serta melayani berbagai pengaduan dari nasabah. Dalam hal ini peran sumber daya di bank ini sangat menentukan dalam mempertahankan reputasi dari bank tersebut sehingga kinerja karyawan harus maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti di PT Bank BNI Cabang Utama Kota Makassar yang beralamat di Jln Jendral Sudirman No. 1 Makassar Sulawesi Selatan dengan judul yaitu: Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.

Studi Literatur

1. Manajemen sumber daya

Menurut Gary Dessler dalam buku Musthan (2024) *“gement position, including recruiting, screening, rewarding and appraising”. Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a man* Artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara –cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan “orang” atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai permasalahan yang melibatkan karyawan, pekerja, manajer, dan staf lainnya guna mendukung aktivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, sehingga tercapainya hasil yang diinginkan (Amelia et al, 2022).

2. Proses Rekrutmen

Menurut Gary Dessler, rekrutmen adalah proses untuk menarik individu berbakat ke dalam organisasi, mencakup pencarian, penemuan, dan penarikan calon pelamar kerja. Tujuan dari proses ini yaitu guna menempatkan kandidat pada posisi yang tersedia serta kandidat yang kompeten, sehingga mendukung dalam perkembangan perusahaan (Mustafa & Widya, 2021). Dessler (2015) mengungkapkan bahwa rekrutmen merupakan informasi yang berkaitan dengan tugas yang diperlukan oleh pekerjaan dengan ciri-ciri individu yang diperlukan untuk membantu manajer menentukan tipe individu seperti apa yang harus diterima untuk bekerja (Caniago *et al*, 2023). Menurut Diba & zohriah, (2024) Rekrutmen adalah elemen kunci dalam keseluruhan manajemen sumber daya manusia dilingkungan organisasi pendidikan .Hal ini karena keberhasilan organisasi pendidikan dalam memperoleh pegawai yang sesuai dengan kualifikasi tergantung pada sejauh mana proses rekrutmen dirancang dan dilaksanakan. Secara umum, rekrutmen merupakan proses memperoleh sejumlah kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi atau pekerjaan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, rekrutmen menjadi langkah awal dalam menerima individu ke dalam sebuah lembaga atau organisasi (Kurniawati, 2021). Rekrutmen merupakan rangkaian proses yang bertujuan untuk menemukan kandidat yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta wawasan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang telah direncanakan, sekaligus menarik sebanyak mungkin calon pelamar. Dengan demikian, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk memilih kandidat yang dianggap memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan (Mustafa & Widya, 2021).

3. Seleksi

Seleksi adalah langkah krusial dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk menentukan kandidat paling kompeten untuk mengisi posisi tertentu di sebuah perusahaan (Kharisma & Wening, 2023). Proses seleksi dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yakni metode non-ilmiah dan metode ilmiah. Metode non ilmiah cenderung tidak berlandaskan pada kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan pekerjaan yang jelas. Pendekatan ini biasanya melibatkan dokumen seperti surat lamaran, ijazah, pengalaman kerja, rekomendasi, wawancara langsung, penampilan fisik, dan tulisan pelamar. Sebaliknya metode ilmiah mengedepankan analisis mendalam terhadap elemen-elemen seleksi untuk memastikan kandidat yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dan dapat ditempatkan secara tepat. Pendekatan ilmiah ini didukung oleh sistem kerja yang terstruktur, berfokus pada pencapaian kinerja, selaras dengan kebutuhan perusahaan, berdasarkan analisis pekerjaan, serta sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan (Kharisma & Wening, 2023). Menurut Fauziyah et al (2023) Seleksi adalah proses untuk menentukan kandidat yang memenuhi kriteria yang diharapkan guna mengisi jabatan atau posisi kosong dalam perusahaan. Seleksi bertujuan mendapatkan kandidat terbaik dengan memilih sejumlah pelamar yang sesuai dari beberapa calon karyawan yang tersedia. Selain itu, seleksi juga bertujuan untuk mencegah kecurangan serta memastikan proses yang adil bagi semua pihak yang terlibat. Proses seleksi adalah tahap awal yang penting bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif. Melalui seleksi ini diharapkan perusahaan memperoleh informasi yang akurat mengenai kemampuan dan keahlian calon tenaga kerja yang direkrut (Syah & Sembiring, 2021).

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Salah satu metode bagi perusahaan untuk memperoleh karyawan dengan kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses perekrutan dan penyaringan kandidat (Mustafa & Widya, 2021).

Menurut Pronika & Nasution (2024) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok selaras dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Jika hasil tersebut memenuhi standar yang ditetapkan, karyawan atau organisasi dianggap memiliki kinerja baik. Sebaliknya, jika hasilnya tidak memenuhi standar, kinerja mereka dianggap kurang baik. Kinerja atau prestasi kerja mengacu pada pencapaian oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Pomo et al, 2023).

Metode

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka agar mampu digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Penelitian ini dilakukan di perusahaan perbankan yaitu Bank BNI terkhusus pada PT. Bank BNI Kantor Cabang Utama Kota Makassar yang beralamat di Jln. Jendral Sudirman no.1 Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan selama 3 bulan rencananya akan diadakan bulan Maret-Mei 2025. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan- karyawan yang bekerja di Bank BNI KCU Kota Makassar yang berlokasi di Jln. Jendral Sudirman no. 1 Makassar Sulawesi Selatan, yang berjumlah 120 orang. jumlah sampel yang diperlukan dengan margin of error 9% untuk populasi sebanyak 120 orang yaitu 61 sampel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.46919991

Most Extreme Differences Test Statistic	Absolute Positive Negative	.099 .062 -.099 .099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer SPSS, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Normalitas menggunakan SPSS 27 diatas maka nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil uji diatas terdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Tabel Hasil uji Multikolinieritas Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.743	1.345
	X2	.743	1.345

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas diatas diperoleh nilai tolerance untuk variabel X1(Proses Rekrutmen) dan Variabel X2(Seleksi) yaitu sebesar .743 nilai ini lebih besar dari 0,1 sedangkan untuk hasil VIF untuk kedua variabel tersebut yaitu sebesar 1.345 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.181	2.179		1.919	.060
	X1	.018	.089	.030	.201	.842
	X2	-.114	.084	-.203	-1.358	.180

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data primer SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser diatas diketahui bahwa nilai Signifikansi pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,842 dan 0,180 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.108	3.391		4.160	.000
	X1	.458	.139	.395	3.299	.002
	X2	.348	.131	.317	2.652	.010

a. Dependent Variable: Y

Uji T

Tabel 6. Tabel Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.108	3.391		4.160	.000
	X1	.458	.139	.395	3.299	.002
	X2	.348	.131	.317	2.652	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer SPSS, 2025

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Tabel Hasil analisis R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.362	2.415

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,619 menunjukkan tingkat hubungan antar variabel independen (proses rekrutmen dan seleksi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) yang cukup kuat dan positif. Besar Pengaruh kontribusi variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,3 % variansi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh proses rekrutmen dan seleksi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Adjusted R Square* sebesar 36,2 % merupakan nilai korelasi *R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, berarti sekitar 36,2 % perubahan kinerja karyawan masih dapat dijelaskan oleh proses rekrutmen dan seleksi. Nilai *Standard error of the estimate* sebesar 2.415 berarti kesalahan yang mungkin terjadi dalam menafsirkan variabel kinerja karyawan sebesar 2.145.

Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.299 > 2.001$) dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar diterima.

Temuan ini menguatkan pendapat Vemil *et al.*, (2023) bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh akan memberikan peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk menjaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan. Di Bank BNI Kantor Cabang Makassar, keberhasilan dalam menarik pelamar berkualitas dapat mendorong efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas, karena setiap individu yang direkrut telah melalui tahapan evaluasi kebutuhan jabatan sebelumnya.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel seleksi diperoleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,010 < 0,05$) dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.652 > 2.001$). Maka hipotesis (H2) diterima yaitu : “Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Kantor Cabang Makassar .

Hasil ini sejalan dengan temuan Kharisma dan Wening (2023) bahwa proses seleksi yang baik mampu menyaring calon karyawan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Di Bank BNI Kantor Cabang Makassar, proses seleksi dilakukan melalui tahapan yang mencakup tes administrasi, wawancara, dan tes psikologis, sehingga karyawan yang diterima melalui seleksi yang ketat dan siap mengembangkan tanggung jawab sesuai posisi yang diisi.

Berdasarkan uji F atau simultan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F-hitung $>$ dari F-tabel ($18.012 > 3.16$) dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu: “Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar”.

Hal ini memperkuat pernyataan Safitri & Sunarto (2024) bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan bagian integral dari manajemen SDM dalam menjamin keberhasilan organisasi. Ketika kedua proses berjalan dengan baik, maka perusahaan tidak hanya mampu menjaring karyawan yang sesuai tetapi memastikan posisi yang diisi juga sesuai dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar, hasil analisis data menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002, begitu pula dengan proses seleksi yang juga berpengaruh secara signifikan parsial dengan nilai signifikansi 0,010. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap faktor kinerja karyawan sebesar

38,3 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja perbankan khususnya di Bank BNI Kantor Cabang Makassar

Referensi

- Amelia, A., Manurung, K. A. & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S. & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Caniago, R. S., Hirma, D., & Aulia, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 2(2), 119–134. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v2i1.719>
- Diba, I. F. & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia, 2021.
- Fadilla, A. R. & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(No 3), 34–46.
- Fauziyah, S., Wahyudi & Rahmawati, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Syifi. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(1), 222–234. <https://doi.org/10.36085/pbc.v1i1.4062>
- Gunawan, I. & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1065–1075. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Janna, N. M. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 1–12.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kurniawati, Endah. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem, 2021.
- Kuntjoro, N. B. & Nugroho, R. H. (2024). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5872–5881. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2530>
- Maharadja, A. N. Maulana, I. & Dermawan, B. A. (2021). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda untuk Prediksi Kerugian Negara Berdasarkan Kasus Tindak Pidana Korupsi. *Journal of Applied Informatics and Computing*, 5(1), 95–102. <https://doi.org/10.30871/jaic.v5i1.3184>

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Moron, L. M., Herdi, H. & Ramgga, Y. D. P., (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Mustafa & Widya, A. E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1, 31–40.
- Musthan, Zulkifli. "KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN & PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA." *Penerbit Tahta Media* (2024).
- Pomo, N. S., Pio, R. J. & Asaloei, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. *Productivity*, 4(2), 197–206.
- Pramestiatama, F. I., Devi, A. O. T. & Primasanti, Y. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Excellence Qualities Yarn. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 3(3), 223–251. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v4i2.2579>
- Pronika, & Nasution, A. Y. (2024). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang*. 1(4), 1483–1492.
- Rahman, Muhammad Saidi. "Aplikasi Rekapitulasi Kuesioner Hasil Proses Belajar Mengajar Pada STMIK Indonesia Banjarmasin Menggunakan Java." *Technologia: Jurnal Ilmiah* 10.3 (2019): 165-171.
- Rizki, I. M. & Zuliestiana, D. A. (2024). Analisa Perekrutan Perusahaan Cv . Arjuna Pratista Terhadap Karyawan Baru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(5), 2934–2939.
- Romdona, S., Junista, S. S. & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data:Observasi, wawancara dan kuesioner. *URNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, 3(1), 39–47.
- Rosalina, E. D. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ume Persada Indonesia Gresik*. 5(3), 1–137.
- Safitri, N., & Sunarto, A. (2024). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dua Barokah Sejahtera (D ' Bro Chicken & Burger) Kota Depok*. 2(3), 2196–2204.
- Siroj, R. S., Afgani, W. & Fatimah, Dian, S., Zahira, G. & Salsabila (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Supriyati, E., & Hutapea, J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, Dan Humaniora*, 3(9), 41–54. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/740>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P. & Nuraeni (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , dan Analisis Data (

- Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12.
- Sutikno, Y., Hosan, & Irawati (2021). Implementasi Metode Penugasan untuk Meningkatkan Kemampuan Melakukan Wawancara untuk Mahasiswa STAB Maitreyawira. *Jurnal Maitreyawira*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.69607/jm.v2i2.40>
- Syah, I., & Sembiring, Z. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap Penempatan Jabatan Pegawai pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Manusia*, 79–88.
- Syahroni, M. I (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. 2(3), 43–56.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Vemil, Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 251–262. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>