

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

Karolina Maria Runus^{1*}, Nurlaila Syarfiah Asfo², Asmirawati³

^{1,2} Universitas Patempo, Makassar, Indonesia

³ Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar, Indonesia

e-mail: ¹ririnkarolina61@gmail.com, ²nurlailasyarfiahasfo@gmail.com,

³asmirawatiahmad@unpatempo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan perlu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 61 responden yang merupakan karyawan Bank BNI Kantor Cabang Makassar. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai t -hitung $3,299 > t$ -tabel $2,001$. Variabel seleksi 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 signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F -hitung $18,012 > F$ -tabel $3,16$. Nilai R Square sebesar $0,383$.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan, Bank BNI.

Abstract

This study aims to examine the effect of recruitment and selection processes on employee performance at PT Bank BNI Makassar Branch Office. To acquire high-quality employees, organizations must implement effective recruitment and selection practices. This research adopts a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 61 employees of Bank BNI Makassar Branch Office. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results 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 $3.299 > t$ -table 2.001 . The selection variable also has a significant partial effect, with a significance value of $0.010 < 0.05$ and a t -value of $2.652 > t$ -table 2.001 . Simultaneously, recruitment and selection have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F -value of $18.012 > F$ -table 3.16 . The coefficient of determination (R^2) is 0.383 .

Keywords : Recruitment, Selection, Employee Performance, Bank BNI

PENDAHULUAN

Persaingan antar badan usaha semakin meningkat pada era globalisasi saat ini, baik di sektor industri, pendidikan, maupun jasa, termasuk perbankan. Perkembangan bisnis yang

yang begitu pesat menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kapasitas organisasi, terutama dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek paling krusial

dalam perusahaan karena seperti apapun tujuan dari perusahaan itu tentu memiliki visi dan misi yang ingin dicapai sehingga keberadaan sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan (Vemil et al., 2023). Rekrutmen adalah rangkaian proses yang bertujuan untuk menarik dan menjangkau 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 yang mengacu pada kondisi dan keperluan perusahaan (Kuntjoro & Nugroho, 2024).

Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian hasil pekerjaan yang ditinjau dari aspek mutu dan jumlah yang diperoleh seorang karyawan selama menjalankan tugasnya dengan memenuhi tanggung jawab yang diemban. Upaya perusahaan untuk memperoleh karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi adalah dengan meninjau proses perekrutan dan penyaringan calon karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sangat penting dalam menemukan kandidat yang memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vemil et al., 2023).

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 Kantor Cabang 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 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.

Kinerja karyawan dari Bank ini belum maksimal hal ini didasarkan pada observasi awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Beberapa diantaranya sering menunda pekerjaan, kurang cermat dalam menjalankan tugas serta ada karyawan yang mengeluh karena harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi, namun umumnya dilakukan di sektor industri, pendidikan, dan penerbangan. Penelitian di sektor perbankan, khususnya di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar masih sangat terbatas. Ada juga peneliti terdahulu yang meneliti lokasi yang sama namun, fokus variabelnya berbeda seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Ishar et al., 2024) yang lebih fokus ke variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, pada penelitian ini, peneliti lebih menitikberatkan pada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar yang memiliki peran penting dalam mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan posisi yang akan di isi serta kompeten dibidangnya..

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data-data dalam penelitian ini direpresentasikan dalam bentuk angka-angka statistic yang bersumber dari kuesioner. Menurut Siroj et al, (2024) penelitian kuantitatif berlandaskan pada pandangan filsafat positivisme. Filsafat positivisme beranggapan bahwa kondisi actual yang dijadikan dasar dalam studi ini dapat dikategorikan, bersifat tetap, konkret, dapat diamati, dapat diukur serta memiliki hubungan sebab - akibat. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan probability sampling memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk dipilih sebagai

sampel dimana hasilnya bisa digeneralisasikan keseluruh populasi. Jenisnya yaitu simple random sampling yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel baik Proses Rekrutmen(X1), Seleksi(X2), Kinerja Karyawan(Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel dimana dalam penelitian ini menggunakan taraf Signifikan sebesar 5% dengan $n = 61$ responden dengan menggunakan rumus $df=n-2$ untuk memperoleh nilai r-tabel sehingga diperoleh nilai r-tabel = 0,252. Dari hasil uji Validitas pada tabel diatas semua item pada r-hitung memiliki nilai > dari r-tabel. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh pernyataan pada setiap variabel dikatakan Valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,691	0,252	Valid
X1.2	0,660	0,252	Valid
X1.3	0,625	0,252	Valid
X1.4	0,644	0,252	Valid
X1.5	0,608	0,252	Valid
X1.6	0,629	0,252	Valid
X2.1	0,574	0,252	Valid
X2.2	0,759	0,252	Valid
X2.3	0,594	0,252	Valid
X2.4	0,532	0,252	Valid
X2.5	0,690	0,252	Valid
X2.6	0,672	0,252	Valid
Y1	0,737	0,252	Valid
Y2	0,540	0,252	Valid
Y3	0,438	0,252	Valid
Y4	0,612	0,252	Valid
Y5	0,594	0,252	Valid
Y6	0,664	0,252	Valid
Y7	0,671	0,252	Valid
Y8	0,692	0,252	Valid

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa pada variabel Proses rekrutmen memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,702 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6, Variabel Seleksi memiliki nilai sebesar 0,709 dengan jumlah item pernyataan

sebanyak 6 dan Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,764 dengan taraf Signifikan yang ditetapkan yaitu 0,6 maka semua item Variabel dikatakan reliabel, karena memiliki nilai diatas 0,6 maka kuesioner layak untuk digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Proses Rekrutmen	6	0,702	0,6	Reliabel
Seleksi	6	0,709	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,764	0,6	Reliabel

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Residual
N	61
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.46919991
Most Extreme Differences	
Absolute	.099
Positive	.062
Negative	-.099
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang

lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearit Statistics	
	Tolerane	VIF
X1	.743	1.345
X2	.743	1.345

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk variabel X1 (Proses Rekrutmen) dan X2 (Seleksi) adalah sebesar 0,743, yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,345, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model.

“Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi adalah 0,842 dan 0,180, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model.”

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,108 + 0,458X_1 + 0,348X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,108 menunjukkan bahwa apabila variabel Proses Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) bernilai 0, maka tingkat kinerja karyawan di Bank BNI Kantor Cabang Makassar adalah sebesar 14,108.
2. Koefisien regresi untuk Proses Rekrutmen sebesar 0,458 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Proses Rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan di Bank BNI Kantor Cabang Makassar sebesar 0,458, dengan asumsi variabel lainnya tetap (*ceteris paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel Seleksi sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada

variabel Seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan di Bank BNI Kantor Cabang Makassar sebesar 0,348, dengan asumsi variabel lainnya tetap (*ceteris paribus*).

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan jumlah sampel $N = 61$, nilai t-tabel pada $\alpha = 0,05$ (dua arah) adalah 2,000.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

1. Variabel X_1 (Proses Rekrutmen)
Nilai t-hitung = 3,299, yang lebih besar dari t-tabel (2,000). Dengan demikian, Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel X_2 (Seleksi)
Nilai t-hitung = 2,652, yang juga lebih besar dari t-tabel (2,000). Hasil ini menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	210.085	2	105.043	18.012	.000 ^b
Residual	338.243	58	5.832		
Total	548.328	60			

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ (jumlah variabel bebas)

dan $df_2 = 58$ ($N - k - 1$), nilai F-tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,15.

Berdasarkan hasil analisis (ANOVA) diperoleh F-hitung (18,012) lebih besar dari F-tabel (3,15), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Proses

Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regression	.619	.383	.362

Berdasarkan Tabel 7 diketahui Nilai Adjusted R Square sebesar 0,362 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 36,2% variasi perubahan pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, variabel Proses Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,2% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) serta nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($3,299 > 2,001$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa “proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Kantor Cabang Makassar” dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan pendapat Vemil et al. (2023) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh meningkatkan peluang perusahaan untuk memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi..

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar

Berdasarkan hasil uji t, variabel seleksi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi tercatat lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$) dan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($2,652 > 2,001$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa “seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Kantor Cabang Makassar” dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan Kharisma dan Wening (2023) yang menegaskan bahwa proses seleksi yang baik mampu menyaring calon karyawan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Makassar

Hasil uji F menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel ($18,012 > 3,16$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa “proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Kantor Cabang Makassar”

dinyatakan diterima. Hasil ini memperkuat argumen Safitri dan Sunarto (2024) bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan organisasi. Ketika kedua proses berjalan dengan efektif, perusahaan tidak hanya mampu menjaring karyawan yang sesuai, tetapi juga memastikan kesesuaian penempatan jabatan, sehingga mampu berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bank BNI Kantor Cabang Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.
2. Proses seleksi juga terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$.
3. Secara simultan, variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berikut saran-saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Kantor Cabang Makassar:

1. Meningkatkan Kualitas Proses Rekrutmen
Mengingat proses rekrutmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

perusahaan perlu memperkuat tahapan rekrutmen, seperti penyaringan administrasi, pemeriksaan latar belakang, serta penggunaan metode asesmen yang lebih komprehensif. Penggunaan teknologi digital atau sistem rekrutmen berbasis data dapat membantu memperoleh kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan jabatan.

2. Memperbaiki dan Menstandarkan Proses Seleksi

Proses seleksi yang berkualitas terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali alat seleksi yang digunakan, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis perilaku (behavioral interview), dan asesmen psikologis. Standardisasi pedoman seleksi juga penting untuk memastikan objektivitas dan keadilan dalam penilaian kandidat.

3. Penguatan Kompetensi Tim HRD

Dalam mendukung rekrutmen dan seleksi yang efektif, tim HRD perlu diberikan pelatihan terkait teknik wawancara, analisis kompetensi, serta penilaian kandidat berbasis indikator kinerja. SDM HR yang kompeten akan meningkatkan akurasi dalam memilih calon karyawan terbaik.

4. Evaluasi Berkala terhadap Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi

Perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap hasil rekrutmen dan seleksi, termasuk mengevaluasi kinerja karyawan baru setelah periode tertentu. Evaluasi ini dapat menjadi dasar perbaikan sistem agar proses rekrutmen dan seleksi semakin efektif dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

5. Mengintegrasikan Rekrutmen dan Seleksi dengan Perencanaan Karier Agar kinerja karyawan semakin optimal, hasil seleksi dapat digunakan tidak hanya untuk penempatan awal, tetapi juga untuk pengembangan karier dan pelatihan lanjutan. Integrasi ini memungkinkan perusahaan mengidentifikasi potensi karyawan sejak awal dan mengarahkannya pada posisi yang paling sesuai.
6. Meningkatkan Employer Branding Untuk menarik kandidat berkualitas, perusahaan dapat memperkuat citra sebagai tempat kerja yang profesional dan kompetitif. Kegiatan seperti publikasi prestasi, transparansi jalur karier, dan budaya kerja positif dapat meningkatkan minat pelamar potensial..

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia et al. (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 et al. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, R²).
- Dessler, G. (2015). *Management of Human Resources: The Essentials* (13th ed.). Pearson Education.
- Diba & zohriah. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Fadilla & Wulandari. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(No 3), 34–46.
- Fauziyah et al. (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 & Akbar. (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>
- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>
- Ishar et al., 2024. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Bappeda Kota Solok. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2037>
- Janna. (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>
- Kuntjoro & Nugroho. (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>
- Kurniawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Nasrudin (ed.)).
- Maharadja et al. (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. (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 et al. (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. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PtT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1, 31–40.
- Musthan, Z. (2024). Konsep Manajemen Pendidikan & Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pomo et al. (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 et al. (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. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang. 1(4), 1483–1492.
- Puernomo & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(1), 87–101.
<https://doi.org/10.55681/sentri.v3i2.2314>
- Rizki & Zuliestiana. (2024). Analisa Perekrutan Perusahaan Cv . Arjuna Pratista Terhadap Karyawan Baru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(5), 2934–2939.
- Romdona et al. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Rosalina. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik. 5(3), 1–37.
- 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.
- 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 et al. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12.
- 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. (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. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 251–262. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>.