

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

Karolina Maria Runus¹, Nurlaila Syarfiah Asfo², Asmirawati³
Universitas Patompo, Makassar, Indonesia
Email : ririnkarolina61@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 Kantor Cabang Makassar. data analisis menggunakan metode regresi linear berganda serta uji validitas, Uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleneartitas, serta uji heterokedastisitas 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.

Pendahuluan

Persaingan antar badan usaha semakin meningkat pada era globalisasi saat ini, baik di sektor industri, pendidikan, maupun jasa, termasuk perbankan. Perkembangan bisnis 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). Manajemen Sumber Daya merupakan pendekatan strategis yang digunakan untuk mengelola individu dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini melibatkan integrasi antara kebijakan perusahaan dan penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi (Tekkay *et al.*, 2022)

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. Dengan demikian, dalam dunia organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan penguatan kualitas tenaga kerja demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prosesnya, manajemen sumber daya

manusia tidak terlepas dari berbagai proses perekrutan, seleksi, pelatihan, transformasi, penataan serta instruksi bagi kandidat yang melamar (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 yang mengacu pada kondisi dan keperluan perusahaan. Proses rekrutmen yang baik 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).

Berdasarkan pengertian diatas mengindikasikan bahwa Rekrutmen dan seleksi adalah dua tahapan yang krusial dalam menemukan kandidat yang terbaik dan selaras dengan kebutuhan perusahaan. Dimana proses rekrutmen berfungsi untuk menarik kandidat sebanyak mungkin yang yang didasari dengan pemenuhan kualifikasi yang dibutuhkan. Pada tahap ini, biasanya perusahaan akan melakukan berbagai metode untuk mendapatkan kandidat dengan mencantumkan informasi seperti pengumuman lowongan kerja, perekrutan kampus, atau melalui platform media sosial, sedangkan seleksi berfungsi sebagai penyaring pelamar dengan kualitas terbaik yang sesuai dengan posisi yang ingin diisi. Pada tahap ini biasanya dilakukan evaluasi setiap kandidat melalui metode wawancara, tes psikologi, ataupun uji keterampilan dengan tujuan untuk menemukan pelamar dengan kualifikasi serta skill yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

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). Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara menyeluruh pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan dalam organisasi, guna memastikan bahwa semua tugas yang telah dilaksanakan sejalan dengan rancangan yang telah dibuat. Jika terdapat kekeliruan atau deviasi, pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan yang berlaku (Tekkay *et al.*, 2022). Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai visi dan misi. Jika kinerja karyawan dan kualitas pelayanan bagus maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena nasabah akan betah dan nyaman dalam menabung dan mempercayakan dananya kepada pihak bank. Sebaliknya jika pelayanan serta kinerja karyawan yang buruk tentu akan merugikan perusahaan dan nasabah merasa tidak nyaman dalam menyimpan dananya di bank. Sehingga perusahaan akan rugi dan hilangnya kepercayaan dari masyarakat. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal akan selalu menjadi tantangan dalam setiap perusahaan terutama di sektor perbankan. Salah satunya yaitu di PT Bank BNI Kantor Cabang Utama Kota Makassar.

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. 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.

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. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang tidak terdistribusi dengan baik, walaupun ada insentif yang diberikan permasalahan ini akan berdampak pada penurunan semangat kerja dan kelelahan karyawan. Rekrutmen dilakukan untuk menambah pegawai di suatu bagian/unit kerja yang memiliki aktivitas tinggi sehingga beban kerja yang diberikan dapat terbagi dengan baik. Selain itu dalam proses rekrutmen diperlukan seleksi yang efektif agar pegawai yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan seleksi yang baik, jumlah dan kualitas karyawan dalam organisasi akan lebih terdistribusi secara seimbang, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Puernomo & Hartono, 2019). Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

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 dilokasi 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

Tujuan penelitian ini dilaksanakan yaitu untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan perbankan yaitu Bank BNI terkhusus pada PT. Bank BNI Kantor Cabang Utama Kota Makassar terletak di Jln. Jendral Sudirman no.1 Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan selama 3 bulan rencananya akan diadakan bulan Maret-Mei 2025.

Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karna data-data dalam penelitian ini direpresentasikan dalam bentuk angka-angka statistik yang bersumber dari kuesioner. Menurut Siroj et al, (2024) Penelitian kuantitatif berlandaskan pada pandangan filsafat positivisme. Filsafat positivisme beranggapan bahwa kondisi aktual yang dijadikan dasar dalam studi ini dapat dikategorikan, bersifat tetap, konkret, dapat diamati, dapat diukur, serta memiliki hubungan yang bersifat sebab-akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merujuk pada semua individu, objek, atau kejadian yang menjadi fokus utama dalam sebuah penelitian. Populasi dapat bersifat luas, misalnya mencakup seluruh siswa di sebuah negara, atau sangat terbatas, seperti pria dewasa berusia 30-40 tahun yang tinggal disuatu wilayah (Susanto et al., 2024). Menurut Asrulla et al., (2023) populasi dalam penelitian mencakup semua elemen, baik objek maupun subjek, yang memiliki karakteristik atau ciri tertentu. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di Bank BNI Kantor Cabang Makassar yang berlokasi di Jln. Jendral Sudirman no. 1 Makassar Sulawesi Selatan, yang berjumlah 120 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk keperluan observasi atau penelitian. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi secara lebih efektif dan ekonomis dari sampel ke keseluruhan populasi (Susanto et al, 2024). Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data utama dalam penelitian. Dengan demikian, sampel berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi (Asrulla et al, 2023). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan *probability sampling* yaitu memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk

dipilih sebagai sampel dimana hasilnya bisa digeneralisasikan ke seluruh populasi. Jenisnya yaitu *simple random sampling* yaitu setiap

anggota populasi memiliki kesempatan sama untuk dipilih. Dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dengan:

N = 120 (jumlah populasi)

E = 0.09 (margin of error 9%)

Langkah Perhitungan:

$$n = \frac{120}{1+120 \cdot (0.09)^2}$$

$$n = \frac{120}{1+120 \cdot 0.0081}$$

$$n = \frac{120}{1+0.972}$$

$$n = \frac{120}{1.972} \approx 60.8$$

Jadi jumlah sampel yang diperlukan dengan margin of error 9% untuk populasi sebanyak 120 orang yaitu 61 sampel. Dengan karakteristik sampel yaitu karyawan yang bekerja di Bank BNI Kantor Cabang Makassar.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yaitu:

a. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh berupa angka seperti jumlah karyawan, survei kuesioner, data kinerja karyawan, dan statistic rekrutmen, yang ada di Bank BNI Kantor Cabang Makassar serta data-data lainnya yang mendukung penelitian ini.

b. Data Kualitatif

Data didapatkan sebagai data pendukung dengan mengetahui

gambaran umum perusahaan, visi-misi, serta informasi lain yang diperoleh yang mendukung dalam penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

Pembahasan

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

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 all.*, (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.

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

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel seleksi diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,010 < 0,05$) dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-hitung ($2.652 > 2.001$). 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.

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

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

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 $0,002 < 0,05$, begitu pula dengan proses seleksi yang juga berpengaruh secara signifikan parsial dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

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.

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/bareken.gvol14iss3pp333-342>
- 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 PT 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. *URNAL 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), 1–137.
- 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.
- 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>