

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo

Remianus Klau
klauremi@gmail.com

Rifki Suwaji*
rifki@stieyapan.ac.id

*corresponding author: rifki@stieyapan.ac.id
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi patokan utama untuk bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, maka diperlukan proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo dengan jumlah responden sebesar 45 orang karyawan. Metode penelitiannya menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil yang diperoleh bahwa menurut uji t, variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu pula dengan variabel seleksi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan, menurut uji F, variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Besaran pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan adalah 21.1%.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan dan bisa bertahan bagus di tengah persaingan industri dewasa ini. Oleh karena itu pemilihan pegawai atau karyawan yang tepat sangat diperlukan untuk bisa menjalankan semua tugas atau pekerjaan di perusahaan. Kinerja karyawan menjadi patokan utama untuk bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Jika perusahaan memiliki kinerja pegawai yang baik akan menjadikan perusahaan beroperasi dengan baik juga [1]. Kinerja pegawai menggambarkan prestasi atas pelaksanaan program sesuai dengan tujuan serta visi misi organisasi [2]. Kinerja dapat diraih dengan bagus jika pegawai bisa berkarya berdasarkan pedoman penilaian yang ditentukan organisasi [3]. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerjanya dalam menjalankan tugasnya di perusahaan atau organisasi [4]. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, maka diperlukan proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini digunakan sebagai pencarian dan penyaringan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang terpilih.

Rekrutmen merupakan kegiatan untuk menambah karyawan sesuai dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan yang akan diemban oleh calon karyawan. Menurut [5] rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan perusahaan untuk mencari tenaga kerja sesuai

dengan kuantitas dan kualifikasi yang dibutuhkan dengan membuka lowongan pekerjaan. Rekrutmen berfungsi untuk menempatkan orang sesuai dengan kemampuan dan porsi kerjanya secara tepat [6]. Dalam proses rekrutmen, harus memperhatikan beberapa hal, seperti mengidentifikasi jabatan atau posisi pekerjaan yang diperlukan, menetapkan kriteria atau syarat yang diajukan untuk memenuhi posisi tersebut, memilih cara atau metode penyebaran informasi lowongan, memanggil calon karyawan yang sesuai kriteria, menyeleksi, dan memberi penawaran kerja [7]. Rekrutmen karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara atau metode supaya calon pelamar tertarik untuk melamar pekerjaan. Pertama, informasi yang disampaikan dalam proses rekrutmen harus jelas, baik nama instansi atau perusahaan yang membuka lowongan, bidang usaha, posisi pekerjaan, kompensasi, jenjang karir dan fasilitas pendukung lainnya. Kedua, media baik offline atau online yang dipilih untuk pengumuman lowongan juga harus menarik dan bisa diakses oleh siapa pun. Ketiga, durasi lowongan cukup lama, supaya bisa memaksimalkan jumlah pelamar. Dalam proses rekrutmen, terdapat beberapa indikator. Penelitian [8] memberikan indikator rekrutmen yang meliputi kebijakan organisasi, perencanaan rekrutmen, metode rekrutmen, prosedur rekrutmen, waktu pelaksanaan, sumber rekrutmen, kendala rekrutmen. Sedangkan penelitian [9] menggunakan indikator rekrutmen yang antara lain dasar, metode, dan sumber perekrutan yang juga akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Seleksi merupakan aktivitas untuk memilih dan menentukan calon karyawan yang sesuai dengan syarat - syarat yang diajukan oleh perusahaan [10]. Penelitian [9] menyebutkan seleksi sebagai proses memilih calon pegawai berdasarkan syarat dan standar yang telah ditentukan. Seleksi dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan orang yang tepat pada posisi pekerjaan yang dibutuhkan, mempertahankan reputasi perusahaan, dan keefektifan investasi pegawai. Seleksi yang baik harus memenuhi kriteria standardisasi prosedur, objektivitas jawaban tes seleksi, norma sebagai pembanding prestasi antar pelamar, realibilitas tes seleksi dengan konsistensi hasil, serta validitas tes seleksi [11]. Proses seleksi menggunakan beberapa indikator. Indikator seleksi menurut [12] meliputi pengalaman, pendidikan, tes tulis, tes kesehatan, tes wawancara. Pengalaman kerja merupakan factor penting yang bisa meyakinkan pemberi kerja dalam menerima pelamar kerja untuk menjalankan tugas sesuai dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan [13]. Seleksi yang baik juga akan menghasilkan pilihan sumber daya manusia atau calon pekerja yang memiliki kompetensi di bidangnya. Kompetensi menunjukkan kemampuan untuk menjalankan tugas dengan keahlian dan pengetahuan yang memadai serta dukungan perilaku kerja yang diperlukan dalam pekerjaan [14]. Dalam penelitian [15] indikator seleksi yang digunakan adalah wawancara, tes seleksi, pengecekan referensi, dan latar belakang pelamar. Penelitian ini menggunakan empat indikator seleksi yaitu pendidikan, pengalaman, kesehatan, serta tes tulis dan wawancara.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang ditunjukkan seorang karyawan atas peran dan tugasnya yang dijalankan di perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian [16] kinerja karyawan dinyatakan sebagai hasil kerja karyawan secara mutu dan jumlah yang diraih karyawan sesuai tugasnya dan tanggungjawabnya. Penelitian [17] menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standard atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat didukung oleh lingkungan kerja yang baik juga. Penelitian [18] menyatakan bahwa kinerja karyawan dianggap sebagai hasil dan perilaku kerja karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. Perilaku kerja yang baik menghasilkan kinerja yang baik. Perilaku kerja karyawan menunjukkan sikap dan tindakan karyawan dalam

menjalankan tugas dan interaksi dengan bagian lain untuk mencapai target dan tujuan perusahaan [19]. Variabel kinerja memiliki beberapa indikator penilaian. Penelitian [12] menggunakan indikator kinerja yang terdiri dari kualitas karyawan, kuantitas kinerja karyawan, ketepatan waktu, keahlian, kerjasama. Indikator kinerja menurut penelitian [18] yaitu: ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, kemauan, kemandirian. Menurut [20], indikator kinerja antara lain kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan tiga indikator kinerja yang dipilih dari beberapa pendapat yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, perilaku kerja, dan kerjasama.

Penelitian yang serupa pernah dilakukan sebelumnya dengan berbeda sampel penelitian. Hasil penelitian dari [15] menyebutkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di KSP Mulia Jaya, Jember. Penelitian dari [12] juga memberikan hasil bahwa ada pengaruh secara partial antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula, pada uji F, ada pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen dan seleksi pada variabel kinerja karyawan di Sekolah Advent Parongpong.

Hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian dari [21] menyatakan bahwa rekrutmen memberi pengaruh pada kinerja karyawan, seleksi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja, dan secara bersama rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh pada kinerja di BTNS Yogyakarta. Begitu juga penelitian dari [22] menerangkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan seleksi tidak memberi pengaruh pada kinerja, serta secara bersama proses rekrutmen dan seleksi memberi pengaruh pada kinerja karyawan outsourcing di Lippo Plaza Kendari. Sedangkan, penelitian dari [23] menyebutkan bahwa di TV Tanjungpinang, rekrutmen memberi pengaruh negatif pada kinerja karyawan, seleksi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, dan secara simultan memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Begitu pula penelitian dari [24] menerangkan bahwa rekrutmen tidak memberi pengaruh pada kinerja, seleksi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT EMKL Tarakan. Selain itu, penelitian dari [25] menunjukkan hasil rekrutmen tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, seleksi memberi pengaruh pada kinerja, dan secara simultan variabel rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Teknik Tadakara Sumberkarya Surabaya. Hasil yang berbeda secara parsial dan simultan ditunjukkan oleh penelitian dari [26] menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. PLN Suluttenggo.

Berdasarkan bahasan semua variabel penelitian dan pemaparan hasil yang sama dan berbeda pada beberapa penelitian tersebut, maka permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah apakah variabel rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan di PT. Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel proses rekrutmen dan seleksi secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode deskriptif kuantitatif. Penelitian [27] menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif menunjukkan penelitian sistematis dengan berdasar pada angka. Penelitian dari [28], metode kuantitatif dilakukan dengan menguji beberapa variabel untuk mengamati kaitan antara variabel bebas

pada variabel tergantung, sehingga perlu dilakukan regresi linear berganda [29]. Penelitian ini mengambil data dari PT Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo yang mempunyai 45 pegawai. Data diambil berdasarkan kuesioner pada 45 pegawai bersistem sampel jenuh, karena semua karyawan sebagai populasi sekaligus juga sebagai sampel. Dalam penelitian [19] kuesioner sebagai cara mengumpulkan data berupa pertanyaan atau pernyataan yang diserahkan peneliti untuk ditanggapi oleh responden. Kuesioner didasarkan pada variabel - variabel dalam penelitian ini. Variabel bebas rekrutmen (X1) memakai tiga indikator yaitu dasar, metode, dan sumber perekrutan. Variabel seleksi (X2) memakai empat indikator yaitu pendidikan, pengalaman, kesehatan, serta tes tulis dan wawancara. Variabel terikat (Y) memakai empat indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, perilaku kerja, dan Kerjasama.

Langkah operasional variabel dimulai dengan mengobservasi data dengan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi [30]. Kemudian dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda yang mengandung uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi. Uji normalitas di riset ini sebagai uji observasi kenormalan distribusi data melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan metode Monte Carlo. Uji ini mensyaratkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) > 0,05. Uji multikolinearitas menggunakan syarat nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10,00. Jika syarat terpenuhi, maka multikolinearitas antar variabel bebas tidak terjadi. Uji autokorelasi menyebutkan bahwa auto korelasi tidak terjadi apabila nilai durbin watson terletak di antara $4 - du$ sampai $4 + du$ [31].

Regresi linear berganda dimanfaatkan untuk mengamati kaitan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung yang diimplementasikan pada persamaan regresi [32]. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Uji t untuk menguji hipotesis per bagian pada setiap variabel bebas peranannya pada variabel terikat. Uji t memberi syarat nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{table} (\alpha/2 ; n - k - 1)$, sehingga variabel bebas berpengaruh pada variabel tergantung secara terpisah. Uji F sebagai observasi pada peranan secara menyeluruh dari semua variabel bebas pada variabel tergantung. Uji F memberi syarat nilai Sig. < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{table} (k ; n - k)$, sehingga semua variabel bebas berperan secara menyeluruh pada variabel tergantung. Koefisien determinasi merujuk pengamatan pada besaran peranan semua variabel bebas pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R²) antara 0 sampai 1, yang berarti jika nilai R² semakin mendekati 1, disimpulkan bahwa variabel tergantung dapat dideskripsi secara sempurna oleh semua variabel independennya.

Hipotesis dalam riset ini antara lain hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa variabel seleksi memberikan pengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan. Hipotesis 3 (H3) yang menyebutkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh secara bersama pada variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu analisis data dengan menggunakan beberapa uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov – Smirnov dengan Monte Carlo dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.337 (> 0.05) atau 33.7% yang berarti data berdistribusi normal seperti tampak pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.84583413	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.337 ^c	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.328
		Upper Bound	.346

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan SPSS

Pada uji multikolinearitas dengan berdasarkan pada nilai kolinearitas dengan Tolerance dan VIF didapatkan hasil tolerance pada kedua variabel bebas sebesar 0.963 (> 0.1) dan VIF sebesar 1.038 (< 10.00) yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.963	1.038
	Seleksi	.963	1.038

Sumber: Olahan SPSS

Pada uji autokorelasi tabel 3, tampak bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.996, sedangkan du tabel dengan koordinat (2; 45) = 1.6148 dan 4 – du tabel = 4 – 1.6148 = 2.3852. Sehingga, acuan du tabel < Durbin Watson < 4 – du menjadi 1.6148 < 1.996 < 2.3852 yang berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 3. Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.460 ^a	.211	1.996

- a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS

Uji F (simultan) ditunjukkan pada tabel 4 dengan nilai Sig. sebesar 0.007 (< 0,05). Nilai F tabel dengan koordinat (2 ; 45 – 2) = (2 ; 43) = 3.214. Sedangkan F hitung = 5.625.

Jadi F hitung $5.625 > F$ tabel (3.214), yang berarti kedua variabel bebas yaitu rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari [15] serta [12]. Tetapi hasil ini tidak sama dengan [26]. Sehingga, hipotesis 3 (H_3) diterima. Sedangkan besaran pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 3 yaitu sebesar 0.211 atau 21.1% , dengan tingkat korelasi sebesar 46% .

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	8.432	2	5.625	.007 ^b
	Residual	31.479	42		
	Total	39.911	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Olahan SPSS

Uji t (parsial) ditunjukkan pada tabel 5 dengan nilai Sig. pada variabel rekrutmen sebesar $0.035 (< 0.05)$ dan nilai Sig. pada variabel seleksi sebesar $0.043 (< 0.05)$, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara parsial berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Hal ini bisa juga dilihat dari t tabel dengan koordinat $(0.025; 45 - 2 - 1) = (0.025; 42) = 2.018$, sedangkan t hitung pada tabel 5 diperoleh 2.178 untuk rekrutmen dan 2.086 untuk variabel seleksi. Jadi, t hitung pada kedua variabel bebas $> t$ tabel. Hal ini juga mengartikan bahwa kedua variabel bebas secara parsial berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari [15] serta [12]. Tetapi hasil ini tidak sama dengan [22] yang menyatakan seleksi tidak memberi pengaruh pada kinerja dan [23] yang menyebutkan bahwa rekrutmen tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan serta [26] yang menerangkan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak berdampak pada kinerja. Sehingga, hipotesis 1 dan 2 diterima.

Tabel 5. Uji t dan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.734	3.050		3.191	.003
	Rekrutmen	.242	.111	.304	2.178	.035
	Seleksi	.345	.165	.291	2.086	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS

Persamaan regresi linear berganda juga ditunjukkan pada tabel 5 dengan persamaan regresi linear $Y = 9.734 + 0.242 X_1 + 0.345 X_2$. Hal ini berarti, pada $\alpha = 9.734$, jika nilai rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 9.734 . Pada $\beta_1 = 0.242$, jika X_2 tetap, maka setiap kenaikan X_1 sebesar 1 satuan, akan

meningkatkan Y sebesar 0.242. Pada $\beta_2 = 0.345$, jika X1 tetap, setiap kenaikan X2 sebesar 1 satuan, maka Y naik sebesar 0.345.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo dengan jumlah responden sebesar 45 orang karyawan. Hasil yang diperoleh bahwa menurut uji t, variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai Sig. sebesar 0.035 (< 0.05) dan t hitung sebesar $2.178 > t$ tabel (2.018). Begitu pula dengan variabel seleksi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai Sig. sebesar 0.043 (< 0.05) dan t hitung sebesar $2.086 > t$ tabel (2.018). Persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 9.734 + 0.242 X_1 + 0.345 X_2$.

Pengaruh dua variabel bebas, rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji F dengan nilai Sig. sebesar 0.007 (< 0.05) serta F hitung (5.625) $> F$ tabel (3.214). Hal ini berarti kedua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan besaran pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan ditunjukkan sebesar 0.211 atau 21.1%, dengan tingkat korelasi sebesar 46%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. Winarsih and A. Hidayat, "The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance," *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 6, no. 1, pp. 95–104, 2022.
- [2] M. Edris and R. Suwaji, "THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE GENERAL SECTION (RECTORATE) AT UPN VETERANS, EAST JAVA," *J. Ekon.*, vol. 12, no. 3, pp. 1309–1321, 2023.
- [3] A. Sholihin and R. I. Sabella, "ANALISA KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI," *J. Eksek.*, vol. 18, no. 2, pp. 254–266, 2021.
- [4] N. Arianty, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, 2014.
- [5] S. Kie, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati," *J. Ilm. Smart*, vol. 2, no. 1, pp. 39–47, 2018.
- [6] A. E. P. Handayani, "ANALISIS REKRUTMEN PEGAWAI DI UNIT PUSAT AIR TANAH DAN GEOLOGI TATA LINGKUNGAN PADA BADAN GEOLOGI BANDUNG." Universitas Widyatama, 2016.
- [7] F. Nikmah, H. Hasan, and L. N. Ainie, "Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja," *J. Adm. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 46–53, 2018.
- [8] T. A. Aziz, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, p. 246, 2017.
- [9] I. H. Maulana and M. P. Sari, "PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI 3 COOKS, KOTA BEKASI," *IKRAITH-EKONOMIKA*, vol. 6, no. 2, pp. 339–344, 2023.
- [10] R. Alamsyah, "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG KOTA PALOPO." UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO,

- 2022.
- [11] N. U. R. CAHAYA, “PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG”.
 - [12] E. SUPRIYATI and J. HUTAPEA, “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong,” *J. Ekon. Sos. Hum.*, vol. 3, no. 09, pp. 41–54, 2022.
 - [13] R. A. Pratiwi and A. N. Qurochman, “THE EFFECT OF AUDITOR’S WORK EXPERIENCE, AUDITOR’S EXPERTISE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON AUDITOR PERFORMANCE AT PUBLIC ACCOUNTING OFFICE IN SURABAYA,” *J. Mantik*, vol. 6, no. 2, pp. 1262–1268, 2022.
 - [14] M. S. Rudiana Fibriani, Q. Arief Nurdiannova, and M. S. Yapan, “MEDIATION OF ATLAS IN THE EFFECT OF AUDIT EXPERIENCE AND COMPETENCE ON AUDIT RISK”.
 - [15] T. O. Wulandari and N. V. Feranita, “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya,” *Maj. Ilm. Cahaya Ilmu*, vol. 2, no. 1, pp. 44–56, 2020.
 - [16] D. E. Safitri, “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 8, no. 2, pp. 240–248, 2019.
 - [17] A. Rivai, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
 - [18] T. Tajudin and T. Supriadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suara Bersama, Jakarta,” *J. Mitra Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 29–38, 2021.
 - [19] I. Jatimustiko, A. N. Qurochman, and H. Wahyudi, “PERANAN PERILAKU KERJA