

# ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BORNEO INDO TANI DI KABUPATEN BANJAR

## ABSTRAK

Abdul Kadir Zailani<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0442

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1121076901

Email : [agzzailani@gmail.com](mailto:agzzailani@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan agar meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indo Tani, (2) Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang seharusnya dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik deskriptif kualitatif dengan memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif yang diperoleh dari berbagai data hasil pengamatan, wawancara ataupun studi pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Proses rekrutmen telah dilaksanakan secara efektif sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani, (2) Proses seleksi yang telah dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani mengikuti prosedur seleksi pada umumnya, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani hal tersebut dapat dilihat dari perilaku karyawan dan pelaksanaan kerja karyawan PT. Borneo Indo Tani dengan baik, (3) Proses rekrutmen dan seleksi yang seharusnya dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani yaitu memperbaharui kebijakan proses rekrutmen dan seleksi agar lebih inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to: (1) Determine the recruitment and selection process carried out on the performance of employees at PT. Borneo Indo Tani, (2) To find out the recruitment and selection process that should be implemented to improve the performance of PT. Borneo Indo Tani.*

*This study uses a qualitative descriptive research design with methods of observation, interviews, documentation, and literature study. The data analysis technique used in this study is a qualitative descriptive technique by utilizing qualitative data and described descriptively obtained from various data from observations, interviews or literature studies.*

*The results of the study show (1) the recruitment process has been carried out effectively so that it affects the performance of the employees of PT. Borneo Indo Tani, (2) The selection process that has been carried out by PT. Borneo Indo Tani follows the general selection procedure, so it affects the performance of PT. Borneo Indo Tani this can be seen from the behavior of employees and the work implementation of employees of PT. Borneo Indo Tani well, (3) The recruitment and selection process that should be carried out by PT. Borneo Indo Tani, namely updating the recruitment and selection process policies to be more innovative to improve the performance of employees of PT. Borneo Indo Tani.*

*Keywords : Recruitment, Selection, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam membangun sebuah perusahaan bagian yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia, karena perusahaan yang berhasil dapat dilihat dari kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Suatu perusahaan selalu melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertanggung jawab atas suksesnya perusahaan dari waktu ke waktu, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan proses rekrutmen dan

seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen juga dilakukan untuk mengisi posisi yang kosong dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dalam bekerja memajukan perusahaan. Sedangkan Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar pekerjaan yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi

yang tersedia pada suatu perusahaan. Rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan dengan kinerja, artinya peningkatan kinerja dan baik buruknya kinerja karyawan sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan siap bersaing dengan perusahaan lain.

PT. Borneo Indo Tani Pertama kali mendirikan perusahaan kelapa sawit di UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi) Cintapuri Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. PT. Borneo Indo Tani merupakan sebuah perusahaan dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan tanaman perkebunan tahunan jangka panjang. Penulis telah melakukan observasi di PT. Borneo Indo Tani, dan permasalahan yang ditemukan oleh penulis pada perusahaan terkait dalam proses rekrutmen, dimana

perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik terhadap beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakangnya. Sebagai contoh, menjadi Asistant atau Ahli Agronomi, seseorang tersebut setidaknya harus memiliki kualifikasi pendidikan minimal salah satunya S1 Agribisnis atau berasal dari jurusan Pertanian. Namun, masih terdapat karyawan pada posisi tersebut dengan latar belakang pendidikan SMA dan yang dianggap kurang relevan dengan posisi yang didapatkan pada perusahaan tersebut. Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang direkrut tanpa mengetahui karakter aslinya dan latar belakang karyawan tersebut.

Dari permasalahan diatas dapat dilihat bahwa pendidikan dan latar belakang seorang karyawan yang akan bekerja pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri dan akan berdampak pada hasil kerja, kualitas pelayanan dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian yang berjudul "Analisis Proses Rekrutmen

dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Indo Tani Di Kabupaten Banjar”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat analisis diskripsi yaitu mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan didiskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan dari hasil pengamatan yang telah dilakukan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara serta data-data yang diperoleh penulis dari pihak PT. Borneo Indo Tani, maka penulis mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut :

### **A. Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani sesuai dengan proses rekrutmen yang dilakukan secara umum. Proses rekrutmen tersebut diawali dengan

mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, selanjutnya yaitu perencanaan proses rekrutmen, dan yang terakhir yaitu pencarian kandidat. Adapun penjelasan dari tahapan proses rekrutmen tersebut yaitu sebagai berikut :

#### **a) Proses Identifikasi Tenaga Kerja**

Proses rekrutmen perusahaan PT. Borneo Indo Tani diawali dengan proses identifikasi tenaga kerja yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang pekerjaan yang memerlukan karyawan baru dan posisi baru yang belum memiliki karyawan agar dilakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria dan dapat bekerja dengan baik agar mencapai tujuan perusahaan. Nikmah, Hasan, & Ainie (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam proses identifikasi tenaga kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Estimasi jumlah pekerja yang pensiun
2. Estimasi jumlah pekerja yang mengundurkan diri
3. Kebutuhan perusahaan karena akan memperluas

wilayah perusahaan sehingga membutuhkan jumlah tenaga kerja atau karyawan, oleh karena itu harus mengumpulkan informasi mengenai berapa jumlah tenaga kerja atau karyawan baru yang diperlukan dan informasi kualifikasi kedudukan yang membutuhkan karyawan baru.

b) Perencanaan Proses Rekrutmen

Pada tahap ini perusahaan menentukan kualifikasi calon karyawan, deskripsi pekerjaan, berkas-berkas yang harus disediakan saat melamar pekerjaan dan menentukan penyebaran lowongan pekerjaan. Prasetya, Cahyo, & Maula (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan proses rekrutmen, yaitu sebagai berikut :

1. Menjelaskan posisi yang harus diisi melalui proses rekrutmen
2. Menjelaskan uraikan

pekerjaan dan spesifikasi yang lengkap untuk posisi tersebut

3. Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar

4. Mengidentifikasi kriteria kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat dan akan diterima oleh Perusahaan.

c) Pencarian Kandidat

Pencarian kandidat atau calon karyawan dilakukan melalui media cetak, sosial media atau secara online, serta dengan cara melakukan sosialisasi secara langsung oleh pihak perusahaan kepada seluruh karyawan agar info lowongan pekerjaan tersebut tersebar luas.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nursiti & Fedrick, 2018). Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, proses

rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani. Hal tersebut dapat dilihat dari kualifikasi yang telah ditetapkan oleh PT. Borneo Indo Tani, seperti pendidikan calon karyawan, pengalaman bekerja dan keahlian yang harus dimiliki. Beberapa hal tersebut termasuk faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian Widya (2021) juga menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Ginting et al. (2020), Poernomo & Hartono (2019) yang mengungkapkan bahwa proses rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kartodikromo et al. (2017) juga menyatakan bahwa Proses Rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

## **B. Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani sudah terlaksana dengan baik sesuai

dengan proses yang dilakukan secara umum. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Borneo Indo Tani terbagi menjadi beberapa tahap, yaitu tahap seleksi administrasi, tahap pemanggilan karyawan dan tahap Interview. Adapun penjelasan dari tahapan proses tersebut sebagai berikut :

### **a) Tahap Seleksi Administrasi**

Tahap ini merupakan tahap yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Pada tahap ini, pihak PT. Borneo Indo Tani terutama HRD (*Human Resources Development*) mengumpulkan berkas-berkas pelamar yang telah diberikan ke perusahaan PT. Borneo Indo Tani secara langsung ataupun secara online melalui email milik PT. Borneo Indo Tani, lalu setelah itu membaca secara teliti setiap berkas calon karyawan yang cocok dengan lowongan pekerjaan yang tersedia di PT. Borneo Indo Tani.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widya (2021) yang mengungkapkan bahwa tahapan dalam seleksi salah satunya yaitu memilih calon karyawan yang telah memenuhi

kriteria, karena hal tersebut mempengaruhi karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang akan diberikan. Setelah membaca dan menemukan beberapa berkas calon pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan berkas-berkas tersebut di kemudian diserahkan kepada bagian personalia.

b) Tahap Pemanggilan Calon Karyawan

Pada tahap ini, bagian personalia mengambil dan membaca terlebih dahulu berkas-berkas yang telah diberikan oleh HRD (*Human Resources Development*), lalu mencari nomor handphone yang dapat dihubungi untuk segera datang ke perusahaan PT. Borneo Indo Tani.

c) Tahap Interview atau Wawancara

Tahap interview atau wawancara yaitu percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar (Widya, 2021). Tahap ini merupakan tahapan paling penting dalam proses pelaksanaan seleksi

dikarenakan pada tahap interview, HRD (*Human Resources Development*) PT. Borneo Indo Tani dapat berkomunikasi secara langsung dengan calon karyawan, selain itu juga dapat melihat secara langsung calon karyawan tersebut sesuai atau tidak dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh PT. Borneo Indo Tani untuk mengisi kedudukan yang ada di perusahaan PT. Borneo Indo Tani agar dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Borneo Indo Tani.

Tahap pelaksanaan proses seleksi diatas sesuai dengan penelitian Cupian et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tahap seleksi, yaitu sebagai berikut:

1. Pemeriksaan surat lamaran
2. Pengisian formulir lamaran
3. Interview atau wawancara.

Kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani dapat ditinjau dari 2 garis besar, yaitu; 1) perilaku karyawan yang terdiri atas kedisiplinan, Tanggung Jawab terhadap pekerjaan atau tugas, dan kemampuan bekerja sama. 2)

pelaksanaan kerja yang terdiri atas kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, proses seleksi yang telah dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani yang ditinjau dari 2 garis besar yang telah dijelaskan sebelumnya sangat baik. Hal tersebut berkaitan dengan proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani dengan baik serta efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Penulis memberikan salah satu contoh pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani yaitu dapat dilihat dari kualifikasi yang telah dibuat oleh PT. Borneo Indo Tani misal kualifikasi jika ingin menduduki posisi *IT Technical Support* maka orang tersebut minimal harus memiliki pendidikan D3/S1

jurusan Teknik Informasi dan harus memiliki kemampuan di bidang *software* dan *hardware* komputer. Jika dalam proses seleksi tersebut membuktikan bahwa calon karyawan tersebut memiliki kriteria yang telah ditetapkan maka dengan mudah karyawan tersebut beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian Winatha (2018) juga menyatakan bahwa proses seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri et al. (2021) juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Tarigan (2021) dan Ginting et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa proses seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **C. Proses Rekrutmen dan Seleksi yang Seharusnya Dilaksanakan**

Proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilaksanakan oleh PT. Borneo sudah mengikuti aturan proses rekrutmen dan seleksi pada umumnya, tetapi masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam melaksanakan proses rekrutmen yaitu sebagai berikut :

- 1) Perusahaan harus lebih spesifik membuat kriteria calon karyawan yang akan mengisi suatu posisi tertentu
  - 2) Perusahaan harus lebih menyebarluaskan lowongan lamaran pekerjaan agar lebih banyak calon karyawan yang melamar pekerjaan
  - 3) Perusahaan harus meningkatkan kerjasama dengan perusahaan lain agar membantu pengiklanan lowongan pekerjaan
  - 4) Perusahaan harus membuat kebijakan rekrutmen yang lebih inovatif agar lebih menjamin keefektifan terlaksananya proses rekrutmen.
- 2) Dalam melakukan seleksi surat lamaran perlu dilakukan penyaringan secara teliti dan membuat kriteria utama atau prioritas yang akan mengikuti tahap seleksi berikutnya.
  - 3) Jika setelah selesai melaksanakan proses seleksi, pelamar yang ditolak sebaiknya diberi surat pemberitahuan agar tetap menjaga citra positif perusahaan.

## **PENUTUP**

1. Proses rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani. Hal tersebut dapat dilihat dari kualifikasi yang telah ditetapkan oleh PT. Borneo Indo Tani, seperti pendidikan calon karyawan, pengalaman bekerja dan keahlian yang harus dimiliki. Beberapa hal tersebut termasuk faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan.

Dalam proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam melaksanakan proses seleksi perlu dilakukan tes tertulis dan tes praktik untuk mengetahui kemampuan calon karyawan.

2. Proses seleksi yang telah dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Borneo Indo Tani yang ditinjau dari 1) perilaku karyawan yang terdiri atas kedisiplinan, Tanggung Jawab terhadap pekerjaan atau tugas, dan kemampuan bekerja sama. 2) pelaksanaan kerja yang terdiri atas kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas sangat baik. Hal tersebut berkaitan dengan proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Borneo Indo Tani dengan baik serta efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu:
  - 1) Teknik proses rekrutmen dan seleksi

- 2) Tahap proses rekrutmen dan seleksi
- 3) Kendala proses rekrutmen dan seleksi
- 4) Solusi mengatasi kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Alam, R., & Zakaria, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kab. Majene. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 170–181.
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *JPSB*, 4(1), 9–23.
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, & Pakpahan, N. M. (2020).

- Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(2), 53–62.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Kartodikromo, E. A., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan cv. celebes indonesia sakti mer 99 mega mas manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 363–372.
- Laksmi, R. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46–53.
- Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan chatime focal point medan. *Jurnal Psychomutiara*, 2(1), 46–56.
- Pahan, I. (2006). *Kelapa Sawit (Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir)* (I; S. Prayugo & R. Armando, eds.). Jakarta: Penebar Swadaya.
- Permatasari, C. R., & Nugraha, H. S. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia, Jakarta Caecilia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC : Journal Of Management and Accounting*, 2(1), 87–101.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Kompetensi*, 12(2), 90–107.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, R. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JlAGABI*, 10(1), 1–12.
- Septiani, Y., Arribe, E., & Diansyah, R. (2020). Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrab Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Sevqual (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrab Pekanbaru). *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(1), 131–143.
- Susanti, M., Abdullah, A., & Nurjannah. (2019). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 256–267.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Premada Media Group.
- Tarigan, H. M. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Efarina Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 7(1), 291–297.
- Widya, A. E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja

Kalimantan Selatan. *JIEB :  
JURNAL ILMIAH EKONOMI  
BISNIS*, 7(1), 31–40.

Winatha, J. K. (2018). Analisis Proses  
Rekrutmen dan Proses  
Seleksi. *Parsimonia*, 5(2),  
189–198.