



PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISS INDONESIA CABANG JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ISS INDONESIA SOUTH JAKARTA BRANCH

Hizkia Rafel¹, Santi Octavianti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Hizkiarafell@gmail.com¹*, dosen01982@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 01-03-2025

Revised : 02-03-2025

Accepted : 04-03-2025

Published : 06-03-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Recruitment and Selection on Employee Performance both partially and simultaneously. The method used is a quantitative associative approach method. The sampling technique uses non-probability sampling with purposive sampling technique and the sample in this study is 55 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results showed that Recruitment has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression equation value of $Y = 12,157 + 0.391 X_1$. The coefficient is terminated by 62.1%. Hypothesis test on the $t_{(count)} > t_{(table)}$ or $(3.931 > 0.1675)$ test. Selection has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 14,364 + 0.401 X_2$. The coefficient of determination is 61.8%. Hypothesis test at $t_{(count)} > t_{(table)}$ or $(4.022 > 0.1675)$. Recruitment and Selection have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation value is $Y = 8.584 + 0.372 (X_1) + 0.140 (X_2)$.

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling non propability dengan teknik purposive sampling dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12.157 + 0,391 X_1$. Koefisien diterminasi sebesar 62,1%. Uji hipotesis pada uji $t_{(hitung)} > t_{(tabel)}$ atau $(3,931 > 0,1675)$. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14.364 + 0,401 X_2$. Koefisien determinasi 61,8%. Uji hipotesis pada $t_{(hitung)} > t_{(tabel)}$ atau $(4,022 > 0,1675)$. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi adalah $Y = 8,584 + 0,372 (X_1) + 0,140 (X_2)$.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang perlu untuk senantiasa diperhatikan dalam suatu perusahaan karena setiap upaya pencapaian visi perusahaan dengan jalan pelaksanaan misi pada dasarnya diatur oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tanpa terkendala oleh hambatan-hambatan. Dalam kaitannya dengan hal ini, maka perusahaan juga perlu untuk senantiasa menjamin kepuasan karyawannya karena kepuasan karyawan itu sendiri mencerminkan bahwa karyawan merasa senang dan cinta dengan pekerjaannya, sehingga akan mendorong karyawan tersebut untuk menunjukkan moral, disiplin, dan prestasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya juga akan menimbulkan kinerja yang tinggi

Masalah sumber daya manusia merupakan perhatian penting bagi suatu organisasi untuk bertahan hidup dan memenuhi, mengembangkan, dan mempertahankan tugas dan mandat yang diberikan. PT ISS adalah Perusahaan asal Denmark yang berdiri pada tahun 1901 di Copenhagen. Di Indonesia PT ISS Indonesia berdiri pada tahun 1996 Sebagai Perusahaan *outsourcing* terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang Jasa Layanan Fasilitas Terpadu (*integrated facility service*), cakupan layanan ISS terdiri dari *Facility Services (Cleaning service, Office support, gardening & landscaping, intergrated Pest Management, Building maintenance service, indoor air quality service, wash room service, Accses Control (Security service), Catering Service dan Parking Management Service*. Sehingga Perusahaan Membutuhkan Karyawan yang sangat banyak untuk menjalani semua layanan tersebut

PT ISS juga beroperasi di berbagai kota besar di Indonesia yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru, dan Makassar. PT.ISS ini di dukung lebih dari 300 manajer, 900 supervisor, 2500 team leader, dan 54.000 operator, PT ISS Indonesia berkomitmen untuk memberikan. "*Peace of Mind*" kepada para klien nya. PT ISS juga memiliki sistem nilai yaitu menghargai kejujuran, bertindak sebagai wirausaha, memelihara tanggung jawab, dan memberikan kualitas terbaik.

Para ahli dan praktisi manajemen telah lama memahami bahwa masalah kinerja Karyawan bukanlah hal yang mudah untuk terus dipertahankan, karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat biasa berubah. Permasalahan yang sering muncul ialah mengapa prestasi Karyawan yang ditandai dengan kinerja setiap waktu biasa berubah. Ini merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif, juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan serta berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Mangkunegara (2016:67), Pengertian kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Edison (2016:190), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.



Tabel 1.1 KPI (Key Performance Indicator) PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

No	KPI PT. ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan	Target (%)	Bobot KPI	Tahun (%)			Pencapaian
				2021	2022	2023	
1	Jumlah Kebutuhan Karyawan	100	20	93	94	96	94,3%
2	Kualifikasi Karyawan sesuai kebutuhan Perusahaan	100	20	98	96	94	95,6%
3	Persentase Kepuasan Pelanggan	100	20	93	90	89	90,6%
4	Waktu Respon Terhadap Keluhan.	100	15	92	88	88	89,3%
5	Tingkat Kualitas Pembersihan	100	10	96	98	95	96,3%
6	Penggunaan Sumber Daya Manusia	100	10	95	92	87	91,3%
7	Insiden Kecelakaan kerja	0	5	5	7	6	6%
Rata-Rata Kinerja KPI PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan			100	82%	81,4%	80,4%	80,4%

Sumber PT.ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa KPI (*Key Performance Indicator*) menurun sejak tahun 2022, berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan diketahui Tabel No 6 dalam Penggunaan sumber daya manusia masih sering ditemui beberapa keluhan atasan terhadap kinerja karyawan, seperti kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Selain itu lemahnya kemampuan komunikasi karyawan pada atasan dan alasan sakit menyebabkan beban kerja yang bertumpuk pada rekan kerja yang lain, akibatnya karyawan tidak fokus dan tidak mengerjakan hasil yang baik dikarenakan beban kerja yang diterima lebih banyak. Hasil observasi juga diketahui ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan instruksi yang disebabkan kurangnya komunikasi dengan atasan, disamping kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi Penurunan kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan

Selain itu, rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria-kriteria apa saja yang diperlukan dalam rangka untuk mengisi jabatan yang sedang kosong di suatu perusahaan yang bisa didapatkan melalui dua sumber yaitu dari luar (eksternal) atau bisa juga dari dalam (internal) perusahaan. Rekrutmen merupakan hal yang krusial bagi setiap perusahaan, karena jika banyak calon tenaga kerja yang melamar, otomatis peluang perusahaan untuk menemukan tenaga kerja yang terbaik, berkompeten serta berkualitas akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari semua pelamar yang ada



Tabel 1.2 Data Sumber Rekrutmen PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan 2021-2023

Sumber Rekrutmen	Tahun			
	Jenis Sumber	2021	2022	2023
Internal	Promosi	4	10	8
	Rotasi	5	7	2
	Demosi	0	0	1
Jumlah		9	17	11
Eksternal	Lembaga Pendidikan	30	115	100
	Platform Lowongan Kerja	83	130	121
	Media Sosial	60	108	110
Jumlah		173	353	331
Total Jumlah Keseluruhan		182	370	342

Sumber PT.ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan Sumber Rekrutmen Internal maupun Eksternal ditahun 2021 sebanyak 182 orang, pada tahun 2022 sebanyak 370 orang, dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan yaitu sebesar 342 orang. Hal ini menandakan PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan masih membutuhkan karyawan yang cukup banyak untuk memenuhi permintaan konsumen

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Rekrutmen

No	Pertanyaan	Respon setuju	presentase	Respon tidak setuju	presentase	Responden
1	Apakah Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria terbaik	11	44%	14	56%	25 responden
2	Apakah Sumber internal perekrutan dapat diperoleh dari teman-teman/anggota keluarga dari tenaga kerja lama	9	36%	16	64%	
3	Apakah Perusahaan selalu menyediakan yang cukup saat penerimaan calon karyawan	12	48%	13	52%	
Total rata-rata		42,66%		57,33%		

Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvey pada variabel rekrutmen dengan indikator sumber sumber rekrutmen memperoleh presentase 64% karyawan menjawab tidak setuju, dengan total rata-rata jawaban responden yang tidak setuju sebanyak 57,33% hal ini menandakan bahwa terjadi permasalahan pada PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan mengenai rekrutmen karyawan.

Seleksi penerimaan karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam kelancaran proses dalam suatu perusahaan untuk mengisi lowongan yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan lowongan yang diajukan oleh perusahaan. Proses penerimaan karyawan perusahaan hanya didasarkan pada faktor-faktor tertentu: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, IPK, bidang keahlian, dan usia. Hasil dari proses perekrutan atau seleksi adalah serangkaian perencanaan personel, analisis, dan klasifikasi pekerjaan sebelum memasuki proses seleksi, proses penentuan kandidat terbaik untuk mengisi posisi tertentu yang tersedia di perusahaan adalah seorang pelamar.



Setelah perekrutan, langkah selanjutnya adalah pemilihan pencari kerja sampai pencari kerja tersebut diangkat menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

**Tabel 1.4 Data Kualifikasi Pendidikan dan Penempatan PT ISS Indonesia
Cabang Jakarta Selatan**

Standar Kualifikasi Pendidikan	Penempatan				
	Gardener	Security	General Service	Parking Management	Supervisor
Non Pendidikan	0	0	0	0	0
SMP	1	0	1	0	0
SMA/SMK	140	189	177	174	2
Strata 1	1	1	0	0	14
Strata 2	0	0	0	0	0
Strata 3	0	0	0	0	0

Sumber PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan Standar Kualifikasi pendidikan di dominasi lulusan SMA/SMK sebanyak 698 karyawan, jumlah terbanyak adalah diposisi General Service sebanyak 177 Karyawan, dan yang paling sedikit adalah Supervisor sebanyak 14 Karyawan sebagai lulusan Strata 1.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Seleksi

No	Pertanyaan	Respon setuju	presentase	Respon tidak setuju	presentase	Total Responden
1	Apakah Peroses penyeleksian dilihat dari pedidikan calon pelamar PT. ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan.	16	64%	9	36%	25 Respondem
2	Apakah Pemeriksaan referensi yang dilakukan oleh karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan sudah sesuai dengan persyaratan yang ada.	8	32%	17	68%	
3	Peroses merekrut pegawai dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya	6	24%	19	76%	
4	Apakah Perusahaan melakukan pengecekan kesehatan saat seleksi calon karyawan	12	48%	13	52%	
5	Apakah proses tes tertulis untuk mengetahui pengetahuan yang saya miliki	11	44%	14	56%	
6	Apakah tes wawancara yang diujikan untuk mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	12	48%	13	52%	
Total rata-rata		43,33%		56,66%		

Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.5 hasil prasurvey diperoleh presentase tertinggi 76% responden menjawab tidak setuju pada indikator pengalaman, nilai rata -rata sebanyak 56,66% responden menjawab tidak setuju, hal ini menandakan bahwa variabel seleksi karyawan terdapat permasalahan yang sudah dijelaskan pada data prasurvey diatas



METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data yang mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan pengembangan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang 34 digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2016:342) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memiliki beberapa asumsi yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini di uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas, dan Uji Autokor

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277), “regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:97), Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi.

6. Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji menguji hipotesis yang dilakukan dengan uji untuk menganalisis dengan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan uji f untuk menganalisis dengan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan Instrumen Rekrutmen	r hitung	r tabel (52)	Ket
1	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada spesifikasi pekerjaan	0,742	0.2681	Valid
2	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada perencanaan dan keputusan strategis	0,503	0.2681	Valid
3	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kesesuaian persyaratan.	0,358	0.2681	Valid
4	Promosi jabatan didasarkan pada penilaian prestasi kerja.	0,680	0.2681	Valid
5	Perekrutan karyawan melalui rotasi pekerjaan.	0,425	0.2681	Valid
6	Perusahaan Mencari kandidat melalui sumber eksternal	0,308	0.2681	Valid
7	Perusahaan Menggunakan Iklan media massa untuk lowongan.	0,611	0.2681	Valid
8	Lowongan kerja dipublikasikan untuk umum	0,397	0.2681	Valid
9	Rekrutmen perusahaan terbuka, kesempatan pegawai berkualitas cukup besar.	0,414	0.2681	Valid
10	Saya mengetahui proses rekrutmen perusahaan melalui pengumuman di media massa.	0,691	0.2681	Valid
11	Informasi lowongan kerja hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja.	0.440	0.2681	Valid
12	Dengan informasi yang terbatas, cukup sulit mendapatkan karyawan yang berkualitas	0,335	0.2681	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. 9 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Rekrutmen (X1) dinyatakan Valid, hal ini dibuktikan dengan nilai hitung > r tabel, n = 52 yaitu 0,268. Dengan demikian **data layak** diteruskan sebagai data penelitian

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Seleksi (X2)

No	Pernyataan Instrumen Seleksi	r hitung	r tabel (52)	Ket
1	Perusahaan Tinjau Pendidikan Pelamar.	0,773	0.2681	Valid
2	Pendidikan diutamakan dalam perekrutan.	0,848	0.2681	Valid
3	Pemeriksaan referensi karyawan PT. ISS Indonesia Jakarta Selatan valid.	0,488	0.2681	Valid
4	Perusahaan tidak mempertimbangkan calon karyawan dari referensi kerja sebelumnya.	0,536	0.2681	Valid
5	Perusahaan melakukan Seleksi karyawan berdasarkan pengalaman kerja.	0,299	0.2681	Valid
6	Seleksi karyawan berdasarkan masa kerja dan keahlian.	0,358	0.2681	Valid
7	Perusahaan melakukan Pemeriksaan kesehatan karyawan.	0,563	0.2681	Valid
8	Perusahaan memeriksa kesehatan fisik pelamar sesuai spesifikasi.	0,684	0.2681	Valid
9	Saya menjalani proses tes tertulis untuk mengetahui pengetahuan yang saya miliki.	0,651	0.2681	Valid
10	Saya merasa bahwa tes tertulis yang diujikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	0,551	0.2681	Valid
11	Saya menjalani proses tes wawancara untuk mengetahui informasi tentang diri saya.	0,391	0.2681	Valid
12	Tes wawancara penting untuk pertimbangan pekerjaan saya.	0,528	0.2681	Valid

Sumber : Data diolah 2024



Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Seleksi dinyatakan Valid, hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n) = 52$ yaitu 0,2681. Dengan demikian **data layak** diteruskan sebagai data penelitian

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Instrumen Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel (52)	Ket
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	0,510	0.2681	Valid
2	Kualitas yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan Perusahaan.	0,690	0.2681	Valid
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Perusahaan.	0,710	0.2681	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Perusahaan	0,444	0.2681	Valid
5	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.	0,652	0.2681	Valid
6	Saya bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja di perusahaan	0,744	0.2681	Valid
7	Karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan secara berkelompok untuk mencapai hasil kerja yang telah ditentukan.	0,376	0.2681	Valid
8	Karyawan ciptakan suasana nyaman, percaya diri, komunikasi baik.	0,740	0.2681	Valid
9	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0,807	0.2681	Valid
10	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0,532	0.2681	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan **Valid**, hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n) = 52$ yaitu 0,2681. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
0,729	12

Sumber : Data diolah 2024

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa variabel Rekrutmen dikatakan *reliable*, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,729 > 0,60$ dikatakan *reliable* dengan ketentuan $N = 12$ taraf signifikan 5%.

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X2)

Reliability Statistics	
Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
0,792	12

Sumber : Data diolah 2024



Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kedisiplinan Kerja dikatakan **reliable**, karena Thitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,792 > 0,60$ dikatakan **reliable** dengan ketentuan $N = 12$ taraf signifikan 5%.

Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
0,839	10

Sumber : Data diolah 2024

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kedisiplinan Kerja dikatakan **reliable**, karena Thitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,839 > 0,60$ dikatakan **reliable** dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 16
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

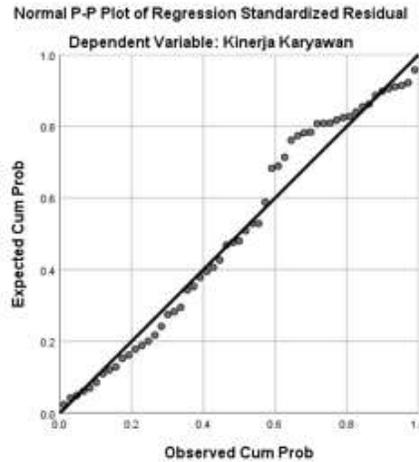
		Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	41.16	31.25	28.27
	Std. Deviation	8.688	7.624	7.158
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.116	.109
	Positive	.071	.116	.082
	Negative	-.075	-.058	-.109
Test Statistic		.075	.116	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}	.064 ^c	.151 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji Normalitas K-S/ Kolmogorov Smirnov diketahui nilai *Asymp . Sig. (2-tailed)* variabel X1 $0,200 > 0,050$. Variabel X2 $0,064 > 0,050$ dan variabel Y $0,151 > 0,050$. Maka dapat disimpulkan variabel X1, X2 dan Y berdistribusi **Normal**.

Pada normalitas P-Plot prinsipnya normalitas dapat diketahui dengan melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal



Sumber : Data diolah 2024

Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 17 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.584	5.086		1.688	.097		
	Rekrutmen	.372	.072	.451	3.702	.001	.974	1.026
	Seleksi	.382	.077	.461	3.752	.000	.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.16 diatas diketahui nilai *tolerance* variabel Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0,974 > dari 0,10 dan Nilai VIF Variabel Rekrutmen dan Seleksi 1.026 < 10.00 Maka dapat disimpulkan **tidak terjadi Multikolinearitas** diantara variabel bebas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 20 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.708	.700	3.377	2.151

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 di atas, model regresi ini **tidak ada autokorelasi**. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,151 yang berada diantara interval 1,550-2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18

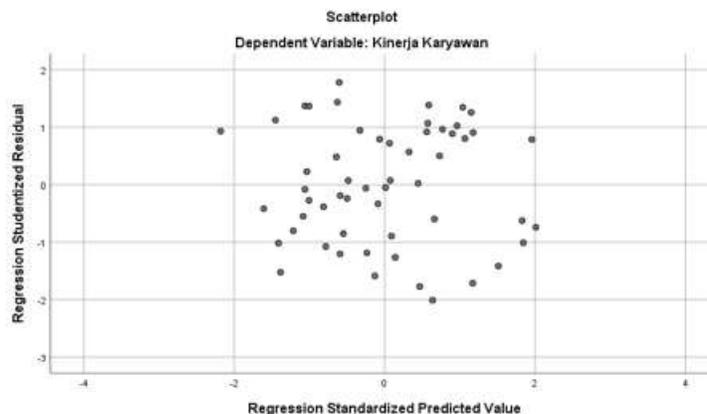
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.427	2.512		1.364	.178
	Rekrutmen	.067	.050	.185	1.341	.186
	Seleksi	-.027	.057	-.066	-.479	.634

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *Glejser lest* model pada variabel rekrutmen (X₁), diperoleh nilai *probability signifikan* (Sig.), sebesar 0,186 , Dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) > 0,5. Dengan demikian *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber : Data diolah 2024

Gambar 4. 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat polayang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas** pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Rekrutmen (X₁) Dan Seleksi (X₂) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.584	5.086		1.688	.097
	Rekrutmen	.372	.072	.451	3.702	.001
	Seleksi	.382	.077	.461	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.22 hasil perhitungan uji regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 4.2, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 8,584 + 0,372 (X_1) + 0,140 (X_2)$, persamaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai Constanta sebesar 8,584 artinya bahwa jika variabel Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,584 Point.
- Nilai Rekrutmen (X₁) 0,372 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Seleksi (X₂). Maka setiap perubahan 1 unit variabel Rekrutmen (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,372 Point.
- Nilai Seleksi (X₂) 0,382 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Rekrutmen (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Seleksi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,382 Point

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 25

Korelasi Nilai R Variabel X₁ terhadap Variabel (Y)

		Correlations	
		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang **kuat**



Tabel 4. 26 Korelasi Nilai R Variabel X2 terhadap Variabel (Y)

		Correlations	
		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.25 hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4. 27 Korelasi Nilai R Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel (Y)

		Correlations		
		Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.755**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Seleksi	Pearson Correlation	.755**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.759**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah 2024

Bedasarkan tabel4.26 hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 artinya variabel Rekrutmen dan Seleksi memiliki Tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 28 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Rekrutmen (X1) Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.616	6.358

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen
 Sumber : Data diolah 2024

Bedasarkan data tabel 4.27 diatas, diperoleh R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,621 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X₁) **berpengaruh** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,1% sedangkan 36,9% dipengaruhi faktor lain



Tabel 4. 29 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Seleksi (X2) Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.613	6.325

a. Predictors: (Constant), Seleksi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.28 pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,618, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi **berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya 39,1% Dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 30 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.638	.612	6.328

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.29 pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,638, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi **berpengaruh** terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,8%. Sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 31 Hasil Uji t Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.157	4.188		2.903	.005
	Rekrutmen	.391	.100	.475	3.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Bedasarkan hasil perhitungan dari data tabel diatas, diketahui bahwa t_{hitung} yaitu $3,931 > 0,1675$ dengan Tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} Ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) secara parsial **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi Rekrutmen, maka akan semakin tinggi juga Tingkat Kinerja Karyawan



Tabel 4. 32 Hasil Uji t Variabel Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.364	3.127		3.162	.005
	Seleksi	.401	.053	.485	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diketahui bahwa t_{hitung} yaitu $4,022 > 0,1675$ dengan Tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi (X₂) secara parsial **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi Seleksi, maka akan semakin tinggi juga Tingkat Kinerja Karyawan

Tabel 4. 33 Hasil Uji F Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.823	2	342.411	8.552	.001 ^b
	Residual	2082.086	52	40.040		
	Total	2766.909	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8.552 > 3,18$ dengan Tingkat signifikan didapat $0,001 < 0,05$, sedangkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan secara simultan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, maka penulis kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Krayawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12.157 + 0,391 X_1$. Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,931 > 0,1675$ dengan Tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar $0,759$ artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar $0,621$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $62,1\%$ sedangkan $36,9\%$ dipengaruhi faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan.



2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 14.364 + 0,401X_2$. Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,022 > 0,1675$ dengan Tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,618, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya 39,1% Dipengaruhi faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
3. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 8,584 + 0,372 (X_1) + 0,140 (X_2)$. Uji Hipotesis pada uji F dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8.552 > 3,18$ dengan Tingkat signifikan didapat $0,001 < 0,05$, sedangkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,755 artinya variabel Rekrutmen dan Seleksi memiliki Tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pada nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,638, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,8%. Sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Mangkunegara Prabu.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,penerbit:Bandung,Graha Ilmu
- Afandi. (2018). Manajemen *Sumber* Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Riau : Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Riau : Zanafa Publishing
- AmbarTeguh,Sulistiyani,Rosidah.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia,Yogyakarta.
- Amelia, r. (2020). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). Faktor-faktor penilaian terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91-100.
- Atikawati, E., dan R. Udjang. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 4(1)
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22
- Bambulu, M. G., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Buku Gramedia Cinere. *Jurnal Dirupsi Bisnis* 1(2): 53-69.



- Cabang Kota Ternate). *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 597-609.
- Farida, S. I., Prasetiyani, D., Safiih, A. R., Prasada, D., & Ismanto, B. (2020). Pelatihan SDM: Usaha Konvensional menjadi Usaha Digital. *Abdi Masy. Humanis*, 1(2), 127-135.
- Firmansyah (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Firmansyah (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 23-33.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. 8 th ed. Cetakan Ketujuh. Unoversitas Diponegoro.
- Hasibuan (2016) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi. (2023). (n.p.): PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia. 2023. (n.p.): CV. Intelektual Manifes Media.
- Hasibuan (2016) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 2023. (n.p.): CV. Intelektual Manifes Media.
- Hasibuan (2019) MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. (2023). (n.p.): PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasibuan Malayu S.P.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia.edisi revisi.Jakarta:penerbit PT.Bumi Aksara.
- Hastuti, D. F., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 08 Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 813-820.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31-54.
- Joseph, V. A., Areros, W. A., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt angkasa pura 1 (persero) bandar udara international sam ratulangi manado.
- Latif, A. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhdapa Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nariah, N., Safiih, A. R., & Widowati, W. (2024). Implementasi Pengetahuan dan Pelatihan Dasar Pembuatan Kaos Sablon Bagi Pelaku Umkm Generasi Milenial Bagi Umkm Joglografis. *amanah mengabdi*, 1(1), 71-74.
- Notoatmodjo, S. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nurdina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4).
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.



- Octavianti, S., & Nihayatul, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 484-491.
- Pamungkas, I. B., Putranto, A. T., Pratama, A., Syah, A., & Nurdina, A. (2020). Membangun Perekonomiandi Lingkungan Masyarakat. *Dedikasi Pkm*, 1(2), 25-31.
- Poernomo, H. (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.
- Pratama, R. (2018). penerapan manajemen risiko pada perbankan syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamalat & Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Ternate). *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 597-609.
- Putri, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Pakuan Kota Bogor (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Rosalina, E. D. (2021). pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Pt. ume persada indonesia gresik (doctoral dissertation, stesia surabaya).
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115-139.
- Sari, M. K., Ningrum, R. I. K., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiarni Kampus Pusat). *Media Bina Ilmiah*, 16(12), 7879-7874.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta Bangun, W. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya Manusia, dan Keuangan* 6(1): 14-31
- Supriyati, E., & HUTAPEA, J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 41-54.
- Widya, A. E. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 031-040.