

## Pengaruh Rekrutmen Seleksi Karyawan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Lestari

Eni Agustina \*<sup>1</sup>  
Anita Sumelvia Dewi <sup>2</sup>  
Suseno Hendratmoko <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

\*e-mail: [eniagustina0801@gmail.com](mailto:eniagustina0801@gmail.com)<sup>1</sup>, [Anita@uniska-kediri.ac.id](mailto:Anita@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>, [Susenoendratmoko@gmail.com](mailto:Susenoendratmoko@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai adakah pengaruh rekrutmen, seleksi karyawan, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta koefisien determinan ( $R^2$ ) yang diolah menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,002 < 0,05$ , tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,051 > 0,05$ . Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Rekrutmen, Seleksi karyawan, dan Tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari dengan melihat dari nilai signifikan F sebesar  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Tingkat Pendidikan, Prestasi Kerja

### Abstract

This study aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence of recruitment, employee selection, and education level on employee performance at the Lesatari Sugar Factory. This study uses descriptive research with quantitative methods with sampling techniques, namely probability sampling with purposive sampling method. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test (partial) and F test (simultaneous) and determinant coefficient ( $R^2$ ) processed using the SPSS 26 program. The results of the study concluded that partially recruitment has a positive and significant effect on employee performance, a significant t value of  $0.001 < 0.05$  was obtained. Employee selection has a positive and significant effect on employee performance, a significant t value of  $0.002 < 0.05$ , education level partially does not affect employee performance, a significant t value of  $0.051 > 0.05$ . Work motivation partially does not have a significant effect on work productivity, a significant t value of  $0.000 < 0.05$  was obtained. Recruitment, employee selection, and education level simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Lestari Sugar Factory, as seen from the significant value of F of  $0.001 < 0.05$ .

**Keywords:** Recruitment, Employee Selection, Education Level, Work Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan bagi perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya di masa depan. Aktivitas rekrutmen di pabrik gula lestari dimulai pada saat website resmi Pabrik Gula Lestari membuka lowongan pekerjaan melalui google dan media sosial seperti instagram dari lowongan tersebut calon karyawan mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Tujuan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan orang yang tepat

untuk posisi tersebut, Proses seleksi di pabrik gula lestari meliputi dokumen persyaratan yang dimiliki calon pelamar dan Tingkat pendidikan yang dimiliki calon pelamar telah memenuhi standart yang ditetapkan perusahaan Pengalaman dalam mencari karyawan. Tes tertulis dalam tes tersebut dapat digunakan untuk mengukur pengetahuan para pelamar pekerjaan. Dengan adanya jenjang tingkat pendidikan dan prestasi kerja sekarang ini sangatlah penting bagi proses rekrutmen karena dengan adanya tingkat pendidikan perusahaan akan mengetahui pengetahuan dan skill yang dimiliki oleh pelamar sehingga lebih tinggi jenjang karirnya juga akan lebih tinggi wawasan ilmu yang didapat.

## METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adalah jenis penelitian data kuantitatif. "jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis sehingga dapat menghasilkan gambaran atau keterangan yang sesuai dengan tujuan peneliti". (Sujaweni, 2015)

### Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Pabrik Gula Lestari yang beralamat di Jalan Raya lestari , Desa Ngrombot, Kecamatan Kertosono Kabupaten Nganjuk

### Populasi Dan Sampel

pengertian populasi adalah "sebuah objek yang memiliki sebuah ketentuan tertentu yang dimana ketentuan tersebut dapat ditentukan oleh peneliti sendiri guna menarik kesimpulan di akhir" (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang ada di Pabrik Gula Lestari

pengertian "sampel merupakan bagian dari populasi penelitian". (Arikunto, 2013) Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Pabrik Gula Lestari yang terdiri atas 60 orang karyawan, pada bagian gudang, manajemen pemasaran, pengolahan, keuangan

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi, kuesioner, dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari catatan, dokumen, internet serta berbagai literatur pendukung seperti buku, artikel, dan jurnal.

### Teknik Analisa Data

Terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji validitas**

Item	r-Hitung	r-Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,541	0,254	< 0,001	Valid
X1.2	0,713	0,254	< 0,001	Valid

X1.3	0,706	0,254	< 0,001	Valid
X1.4	0,592	0,254	< 0,001	Valid
X1.5	0,769	0,254	< 0,001	Valid
X1.6	0,819	0,254	< 0,001	Valid
X2.1	0,550	0,254	< 0,001	Valid
X2.2	0,613	0,254	< 0,001	Valid
X2.3	0,579	0,254	< 0,001	Valid
X2.4	0,505	0,254	< 0,001	Valid
X2.5	0,555	0,254	< 0,001	Valid
X2.6	0,508	0,254	< 0,001	Valid
X2.7	0,525	0,254	< 0,001	Valid
X2.8	0,507	0,254	< 0,001	Valid
X2.9	0,454	0,254	< 0,001	Valid
X2.10	0,436	0,254	< 0,001	Valid
X3.1	0,670	0,254	< 0,001	Valid
X3.2	0,674	0,254	< 0,001	Valid
X3.3	0,653	0,254	< 0,001	Valid
X3.4	0,701	0,254	< 0,001	Valid
X3.5	0,703	0,254	< 0,001	Valid
X3.6	0,639	0,254	< 0,001	Valid
Y1.1	0,525	0,254	< 0,001	Valid
Y1.2	0,522	0,254	< 0,001	Valid
Y1.3	0,516	0,254	< 0,001	Valid
Y1.4	0,539	0,254	< 0,001	Valid
Y1.5	0,556	0,254	< 0,001	Valid
Y1.6	0,520	0,254	< 0,001	Valid
Y1.7	0,548	0,254	< 0,001	Valid
Y1.8	0,555	0,254	< 0,001	Valid
Y1.9	0,505	0,254	< 0,001	Valid
Y1.10	0,531	0,254	< 0,001	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item (pernyataan) dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel di dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,254) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,783	0,60	Reliabel
Seleksi Karyawan (X2)	0,700	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X3)	0,757	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 2 menunjukkan jika keseluruhan variabel di dalam kuesioner ini memenuhi uji reliabilitas. Terlihat dalam tabel diatas bahwa nilai cronbach's alpha dari setiap variabel lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti reliabel dan handal untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

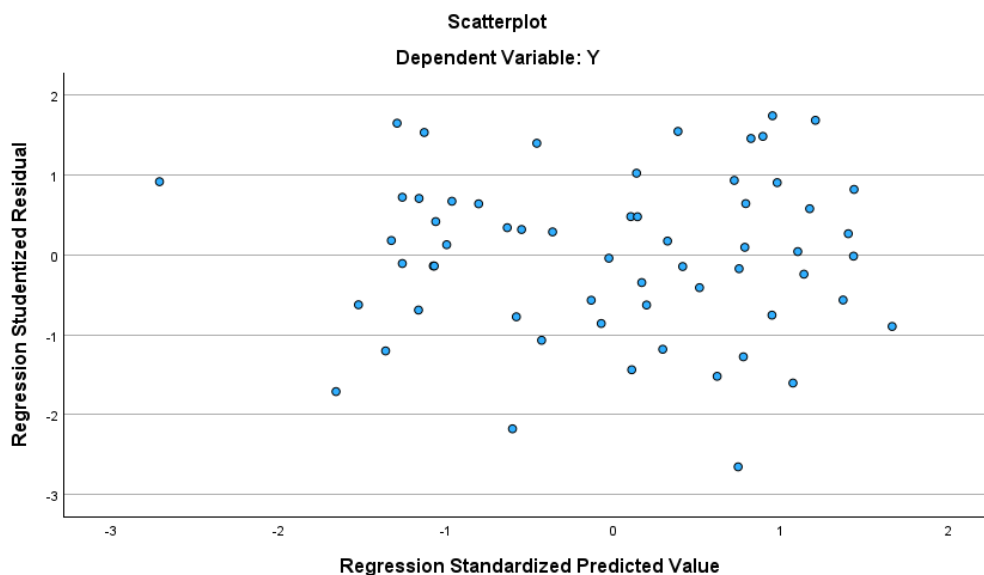
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62607181
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	,043
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp-Sig. (2 Tailed)		.200 <sup>d</sup>

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa uji Kolmogorov Smirnov dalam penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi secara normal.

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Gambar 1 diatas dapat diketahui uji heterokedastisitas pada variabel Rekrutmen, Seleksi karyawan, Tingkat pendidikan dan Prestasi kerja tidak terjadi heterokedastisitas karena terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Rekrutmen	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolinieritas
2.	Seleksi Karyawan	0,984	1,016	Tidak terjadi multikolinieritas
3.	Tingkat Pendidikan	0,979	1,022	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 4 diatas dapat diketahui hasil uji multikolinieritas pada variabel Rekrutmen, Seleksi karyawan, dan Tingkat pendidikan tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria dari uji multikolinieritas yaitu, apabila VIF kurang dari 10 maka tidak akan terjadi multikolinieritas dan kriteria pengambilan keputusan untuk nilai *Tolerance* adalah jika nilai **Tolerance** melebihi 0,10 maka dapat dikatakan persamaan bebas dari gejala multikolinieritas. Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa nilai VIF pada variabel-variabel tersebut dibawah 10 dan nilai *Tolerance* melebihi 0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan uji Regresi linier berganda maka dapat diperoleh persamaan, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Sehingga persamaan regresi menjadi:

$$Y = 54,624 + 0,799 X_1 + 0,274 X_2 + (-0,223 X_3) + e$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut

1. Koefisien Rekrutmen (X1)

Variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,799 Apabila variabel Rekrutmen (X1) naik 1 satuan, maka Prestasi kerja Karyawan akan naik sebesar 0,799 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Koefisien Seleksi Karyawan (X2)

Variabel Seleksi karyawan (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,274 Apabila variabel Seleksi Karyawan (X2) naik 1 satuan, maka Prestasi kerja Karyawan akan naik sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Tingkat Pendidikan (X3)

Variabel Tingkat Pendidikan (X3) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,223 Apabila variabel Tingkat Pendidikan (X3) naik 1 satuan, maka Prestasi kerja Karyawan akan turun sebesar -0,223 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Uji Hipotesis  
Uji t (parsial)**

**Tabel 5 Uji t**

No.	Variabel	Sig-t	t	keterangan
1.	Rekrutmen (X1)	0,001 < 0,05	7,080	H0 <sub>1</sub> Ditolak H <sub>1</sub> Diterima
2.	Seleksi karyawan (X2)	0,002 < 0,05	3,269	H0 <sub>2</sub> Ditolak H <sub>2</sub> Diterima
3.	Tingkat pendidikan (X3)	0,051 > 0,05	-1,998	H0 <sub>3</sub> Diterima H <sub>3</sub> Ditolak

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  7,080 < 2,003 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, secara parsial variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi kerja
2. Variabel Seleksi karyawan memiliki nilai Sig. 0,002 < 0,05 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  3,269 < 2,003 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima, secara parsial variabel Seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi kerja
3. Variabel Tingkat pendidikan memiliki nilai Sig. 0,051 > 0,05 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  -1,998 < 2,003 dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> ditolak, secara parsial variabel Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi kerja

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 6. Uji F**

Sig-F	F	Keterangan
0,001	28,973	H0 <sub>4</sub> ditolak H <sub>4</sub> diterima

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 6 Hasil dari f-hitung sebesar 28,9729 > 2,77 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, seleksi karyawan, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi

dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,608 dan nilai R sebesar 0,780 Koefisien korelasi (R) dengan nilai sebesar 0,780 artinya memiliki pengaruh hubungan yang kuat antara variabel independen yang terdiri dari rekrutmen, seleksi karyawan dan tingkat pendidikan terhadap variabel dependen prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 mempunyai arti terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi karyawan dan tingkat pendidikan sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variable lain diluar variabel yang diteliti

#### Pembahasan

##### Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Lestari

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan hasil hitung yang telah dilakukan dan memperoleh taraf signifikansi . 0,001 < 0,05 dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

7,080 < 2,003 Taraf signifikansi tersebut memiliki arti variabel Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat variabel rekrutmen, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga Rekrutmen berpengaruh parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Lestari” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

### **Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Lestari**

Hasil pengujian hipotesis yang Kedua menunjukkan bahwa Seleksi Karyawan (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan hasil hitung yang telah dilakukan dan memperoleh taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,269 < 2,003$  Taraf signifikansi tersebut memiliki arti variabel Seleksi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat variabel Seleksi Karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga Seleksi Karyawan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

### **Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Lestari**

Hasil pengujian hipotesis yang Ketiga menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X3) memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan hasil hitung yang telah dilakukan dan memperoleh taraf signifikansi  $0,051 > 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $-1,998 < 2,003$  Dengan demikian variabel Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga prestasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

### **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Lestari**

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Seleksi Karyawan (X2), dan Tingkat pendidikan (X3) Dengan hasil hitung yang telah dilakukan dan memperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $28,9729 > 2,77$  maka Ha diterima, secara simultan variabel Rekrutmen (X1), Seleksi karyawan (X2), dan Tingkat pendidikan (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga Rekrutmen, Seleksi karyawan, dan Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya tentang Variabel Rekrutmen (X1), Seleksi Karyawan (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Pabrik Gula Lestari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig  $0,001 < 0,05$
2. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Seleksi Karyawan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig  $0,002 < 0,05$

3. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan hasil hitung yang telah dilakukan dan memperoleh taraf signifikansi  $0,051 > 0,05$
4. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Prestasi kerja tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari Sig.  $0,051 > 0,05$
5. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Mts Negeri 1 Kediri dengan hasil uji F diperoleh Nilai Sig  $0,001 < 0,05$

## SARAN

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk tetap meningkatkan Prestasi kerja karyawan pabrik gula lestari karena dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan maka akan membawa pabrik gula lestari mencapai visi, misi, dan tujuan yang diharapkan

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2013). *Prosedur penelitian*.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif (alfabeta)*.

Sujaweni. (2015). *metode penelitian*.

Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 2(3), 61–70. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1587>

Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>

Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Mengukur dan Menjelaskan Praktik Manajemen di Seluruh Perusahaan dan Negara. NBER Working Papers, 2013, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>

Budi W. Soetjipto. (2008). Kisah Sukses Para Kampiun SDM (p. h 14).

Cahaya, N. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Makassar. In <https://Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id> (Issue July).

Dedi Musliadi, B. (2021). PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE. Jurnal Ekobismen, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i1.323>