

Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro)

Aulia Firma Hairera*

Abd Kodir Djaelani**

Khalikussabir***

Email : auliafirma11@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment, educational background and selection on the performance of study employees at Perum Perhutani Perencanaan Hutan Bojonegoro Region employees. This type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this research was 38 respondents and data processing used the SPSS computer program. This research has met the requirements of validity and reliability. Analysis of the data used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The variables used in this study are performance variables (dependent), while the independent variables are recruitment, educational background, and selection of employee performance.

The results of this study concluded that the variables Recruitment, Educational Background and Selection had a good effect simultaneously on Employee Performance and partially had a good effect on Recruitment and Background variables, but the Selection variable had the opposite direction on Employee Performance.

Keywords: *Employee Performance, Recruitment, Educational Background, and Selection.*

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Proses rekrutmen tidaklah mudah dan singkat, namun memerlukan berbagai tahap untuk mendapatkan seorang karyawan yang sesuai dengan kriteria yang akan diambil. Dalam rekrutmen juga sering terjadi fenomena yang melihat dari latar belakang, *skill* yang dimiliki oleh seorang pelamar serta kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro sendiri ingin mencari kriteria yang disiplin, teliti, dan bertanggung jawab dalam bertindak maupun menyelesaikan laporan kerja, serta teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, bisa dilihat tidak mudahnya proses pengambilan karyawan ataupun rekrutmen perusahaan ini. Beriringan dengan proses seleksi di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro ini adapun suatu sikap dan kebijakan dari dewan yang menjadi tolok ukur pengisian jabatan yang ditunjukkan dengan landasan pendidikan.

Menurut Mangkunegara (2018), faktor kinerja berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Karyawan dianggap berkinerja baik jika kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan dan jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan sama-sama lebih tinggi. Disiplin merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan baik atau buruk, dan kinerja merupakan perilaku nyata yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sangat sulit untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawan yang tidak disiplin.

Hasibuan (2017) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari dan membujuk karyawan potensial untuk melamar posisi terbuka perusahaan. Sekelompok pelamar kerja adalah hasil rekrutmen, dari mana karyawan baru akan dipilih.

Wibowo (2016) menemukan bahwa latar belakang pendidikan manajer sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil seleksi mereka. Biasanya, prestasi manajer SDM (SDM) dapat dilihat di bidang yang mereka awasi. Hasil seleksi dapat memudahkan pengelola SDM untuk menempatkan orang yang dimaksud pada tempat yang tepat dan dijadikan sebagai model bagaimana membagi pekerjaan dan tanggung jawab di tempat kerja. Dalam proses seleksi perlu diperhatikan prestasi akademik tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan.

Menurut Marwansyah (2016), seleksi adalah proses pemilihan kandidat dari kumpulan pelamar yang paling memenuhi syarat untuk posisi atau jabatan tertentu. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi adalah prosedur memilih individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. Sebaliknya, Sedarmayanti (2017) mendefinisikan seleksi sebagai proses mencari dan menyeleksi pekerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Dari latar belakang peneliti mengambil judul **Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.**

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kinerja

Fahmi (2015), “Kinerja adalah hasil dari usaha organisasi, terlepas dari apakah organisasi itu mencari keuntungan atau tidak”.

Indikator kerja menurut Farisi et al (2020) yakni :

1. Pedoman dasar untuk perekrutan
 - a. Ada pedoman yang tepat. Hukuman atau pedoman yang diamanatkan pemerintah untuk menerbitkan lowongan pekerjaan.
 - b. Persyaratan Umum Agar calon pelamar dapat mengajukan lamaran ke perusahaan, terdapat persyaratan umum.
 - c. Persyaratan yang ditentukan perusahaan bagi pelamar dengan kriteria perusahaan.
2. Cara Rekrutmen
 - a. Tingkat kemampuan seseorang dapat dinilai dengan menggunakan tes kemampuan.
 - b. Potensi Skolastik Potensi ilmiah adalah tes mental yang dapat mengungkap apa yang telah dicapai seseorang secara mental.

Rekrutmen

Sedarmayanti (2017), “Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk menemukan karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi.”

Adapun indikator rekrutmen Menurut Wilson (2014), yaitu:

- a. Adanya aturan jelas Hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Persyaratan Umum Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
- c. Persyaratan Khusus Persyaratan bagi pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu dengan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Malik (2016) “Pendidikan merupakan modal utama yang harus dimiliki seseorang sebelum dapat bekerja, karena seorang individu akan dapat memperluas pengetahuannya melalui pendidikan, sehingga lebih mudah beradaptasi dengan lingkungannya”.

Adibah (2014), indikator-indikator latar belakang pendidikan sebagai berikut:

1) Tingkatan Pendidikan

Sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diselesaikan berdasarkan derajat peningkatan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang diciptakan, yang terdiri dari:

- a. Landasan pendidikan menengah adalah pendidikan dasar, atau pendidikan jenjang awal untuk 9 (sembilan) tahun pertama pendidikan anak..

- b. Jenjang pendidikan menengah dikenal dengan sebutan pendidikan atas.
- c. Jenjang pendidikan setelah pendidikan tinggi, yang meliputi program sarjana, magister, doktoral, dan khusus yang ditawarkan oleh universitas, dikenal sebagai pendidikan tinggi.
- 2) Spesifikasi departemen dan ilmiah
Perusahaan terlebih dahulu melihat tingkat pendidikan karyawan dan cocok atau tidaknya jurusan karyawan tersebut sebelum mempekerjakan mereka agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Hasilnya, karyawan dapat bekerja dengan baik untuk bisnis.

Seleksi

Veithzal Rivai Zainal (2015), “Seleksi adalah sebuah kegiatan didalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, hal ini menandakan bahwa telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat serta yang dapat dipekerjakan sebagai karyawan telah terpilih”.

Indikator menurut Yulasmi(2016), adalah :

1. Keterampilan
Keterampilan, seperti keahlian atau kapasitas untuk melakukan tugas yang hanya dapat dilakukan dalam praktik.
2. Minat
Keinginan atau dorongan individu terhadap objek tertentu disebut minat..
3. Pengalaman
Kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam proses mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan dan menentukan kualitas kinerja pegawai di masa mendatang, proses rekrutmen tentunya memegang peranan yang sangat penting. (Sinambela, 2018:120) Rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi rencana organisasi yang berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia.

Menurut penelitian Ekwoaba tahun 2015, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan sampel sebanyak 57 orang, penelitian Mukayan (2017) juga menunjukkan hal tersebut. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh perekrutan.

Hubungan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Manajer SDM dengan latar belakang yang sesuai lebih mungkin untuk mencapai kesuksesan di bidang pilihan mereka daripada mereka yang tidak. Hal ini karena latar belakang pendidikan berdampak langsung pada hasil seleksi(Wibowo,2016).

Penelitian dari Wahdanfiari (2014) Peneliti menggunakan uji regresi untuk menganalisis data dengan menggunakan kuesioner dan dokumen sebagai metode pengumpulan data. Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak dapat dibuktikan kebenarannya berdasarkan temuan analisis data ini. Semakin tinggi skor landasan instruktif semakin rendah sikap kerja keras.

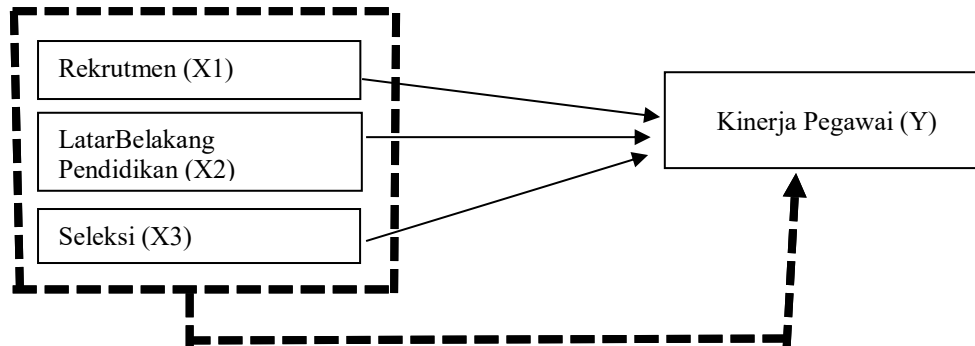
Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu aspek yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah pemilihan karyawan. 131 (Siagian, 2018). Digunakan pendekatan explanatory research dengan sampel 82 responden dalam penelitian Safiih (2021) dengan judul “Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Superindo Tangerang”. Penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara seleksi dan kinerja karyawan, dan bahwa seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Selain itu, penelitian M. Bambang (2020) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang tinggi, selain latar belakang dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, berdampak signifikan terhadap kinerja petugas lapangan dalam Moderasi Pengawasan di Program BSPS Provinsi Riau.

Kerangka Konseptual

Hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan dengan disusunnya kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut :



Keterangan :
 - - - - - ➔ Pengaruh simultan
 ————— ➔ Pengaruh parsial

Hipotesis

Sugiyono (2017) menegaskan bahwa hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan singkat karena jawaban baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang dikumpulkan dari data. Hipotesis kemudian dapat juga digambarkan sebagai tanggapan teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan tanggapan empiris.

Berikut adalah daftar kemungkinan hipotesis penelitian berdasarkan teori, latar belakang, dan rumusan masalah:

- H1 : Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini data primer dan data sekunder yang digunakan dalam meneliti. Data primer yakni sebuah data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder sendiri merupakan data asli dari perusahaan. Sumber data primer dan sekunder pada penelitian ini didapatkan dari kuisisioner dan wawancara secara langsung.

Lokasi Penelitian

Lokasi Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro yang beralamat di Jln.Pahlawan No.12, Kabupaten Bojonegoro. (62111)

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 hingga bulan Januari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian yang dilakukan, populasi ini sendiri yakni seluruh pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.942	0.320	VALID
	Y2	0.898	0.320	VALID
	Y3	0.904	0.320	VALID
	Y4	0.545	0.320	VALID
Rekrutmen	X1.1	0.943	0.320	VALID
	X1.2	0.916	0.320	VALID
Latar Belakang Pendidikan	X2.1	0.943	0.320	VALID
	X2.2	0.951	0.320	VALID
Seleksi	X3.1	0.885	0.320	VALID
	X3.2	0.825	0.320	VALID
	X3.3	0.887	0.320	VALID
	X3.4	0.820	0.320	VALID

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa r hitung seluruh pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	N of items	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,831	5	Reliabel
2.	Rekrutmen	0,907	3	Reliabel
3.	Latar belakang pendidikan	0,916	3	Reliabel
4.	Seleksi	0,830	5	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $0,831 > 0,6$, variabel Rekrutmen mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,907 > 0,6$, variabel Latar Belakang Pendidikan mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,916 > 0,6$, dan variabel Seleksi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $0,830 > 0,6$, sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93093832
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Dalam uji normalitas apabila nilai Sig (2-tailed)>0,05 maka data yang terdistribusi dapat dikatakan normal. Dalam penelitian ini, Sig. (2-tailed) bernilai 0.200>0,05 maka data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal dan terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinieritas****Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.991	3.112		.640	.527	
	Rekrutmen	2.601	.784	1.170	3.318	.002	.133 7.513
	Latar Belakang Pendidikan	.870	.298	.377	2.924	.006	.994 1.006
	Seleksi	-.955	.427	-.789	-2.238	.032	.133 7.511

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai VIF sebesar 7,513<10, variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai VIF sebesar 1,005<10, sedangkan variabel seleksi memiliki nilai VIF 7,511<10, maka dapat diartikan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	2.145	1.849		1.160 .254
	Rekrutmen	.024	.466	.024	.052 .959
	Latar Belakang pendidikan	.172	.177	.164	.974 .337
	Seleksi	-.094	.253	-.170	-.371 .713

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Pada uji heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, nilai signifikansi variabel rekrutmen bernilai 0,959>0,05, variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai

signifikansi $0,337 > 0,05$, variabel seleksi memiliki nilai signifikan $0,713 > 0,05$. Maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.991	3.112		.640
	Rekrutmen	2.601	.784	1.170	.002
	Latar Belakang Pendidikan	.870	.298	.377	.006
	Seleksi	-.955	.427	-.789	.032

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Pada analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan positif pada variabel rekrutmen, dan latar belakang terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel seleksi menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai negatif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diartikan bahwa apabila rekrutmen, dan latar belakang meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sedangkan apabila seleksi menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	247.418	3	82.473	8.822
	Residual	317.845	34	9.348	
	Total	565.263	37		

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Dari hasil uji F diatas dapat dinyatakan bahwa nilai dari uji F $8,822 > F$ tabel dengan nilai 2,88 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen, latar belakang Pendidikan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

b. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.991	3.112		.640
	Rekrutmen	2.601	.784	1.170	.002
	Latar Belakang Pendidikan	.870	.298	.377	.006
	Seleksi	-.955	.427	-.789	.032

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

1. Rekrutment

Nilai t hitung rekrutmen (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3.318. Oleh karena itu t hitung $> t$ tabel ($3.318 > 2.030$) dan nilai signifikansi untuk variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0.002 nilai tersebut dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan dan positif antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

2. Latar Belakang Pendidikan (X_2)

Nilai t hitung latar belakang pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2.924. Oleh karena itu t hitung $> t$ tabel ($2.924 > 2.030$) dan nilai signifikansi untuk variabel latar belakang pendidikan (X_2) sebesar 0.006 nilai tersebut dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan dan positif antara latar belakang Pendidikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

3. Seleksi (X_3)

Nilai t hitung seleksi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar (-2.238). Oleh karena itu t hitung $> t$ tabel ($(-2.238) < 2.030$) dan nilai signifikansi untuk variabel seleksi (X_3) sebesar 0,032 nilai tersebut dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan dan negatif antara seleksi terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.388	3.058

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square (R^2) atau koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,388 atau 3,88%. Menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, latar belakang Pendidikan, dan seleksi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 3,88%. Sedangkan selebihnya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian.

Simpulan Keterbatan dan Saran**Simpulan**

1. Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, Latar belakang Pendidikan dan Seleksi terhadap kinerja Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
2. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
3. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
4. Secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini hanya dilaksanakan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro serta hanya berfokus pada variabel yang diambil yakni rekrutmen, latar belakang pendidikan, dan seleksi.

Saran

1. Bagi Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi atau landasan dalam penerapan rekrutmen, latar belakang Pendidikan, terutama dalam proses seleksi lebih terarah dan lebih baik lagi serta dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan sebuah ketentuan pada variabel yang diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain seperti pelatihan kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, iklim kerja dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Referensi

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Skripsi. Tulungagung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Ekwoaba, J.O., et al. (2015). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–23.
- Fahmi, Irham, 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawab*. Bandung. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. *Jurnal Humaniora*, 4(02), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekoma-bis.v1i02.31>
- Kasmir 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Malik, Abdul. 2016. Fungsi Komunikasi Antara Guru Dan Siswa Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal interaksi* 3(2).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mukayan, Imam. 2017. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP*. Vol. 4, No. 2.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safiih, Abdul R. 2021. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Unit Superindo di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 2.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama teori kepraktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2 Cet. 26. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2016. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Jakarta: Rajawali.
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Yulismi. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 23, 68–76

Aulia Firma Hairera* Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abd. Kodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma