

THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Epong Kurniatin¹, Moh. Mukhsin²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi

Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: ekurniatin1208@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Tri Rizki Apriliani

trizkiapriliani09@gmail.com

Key words:

recruitment, selection,
organizational performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 876 - 885

ABSTRACT

In current conditions, it is often found that the employee recruitment process has no impact on accelerating organizational performance achievements, which in the end will only lead to wasted costs incurred in connection with the employee recruitment and selection process. Failure to implement a workforce recruitment system will have an impact on the process of achieving the goals of a company or organization. Therefore, considering the importance of the recruitment and selection process for a company or organization, it is hoped that this process will be carried out well and effectively and will have a positive impact in obtaining quality resources. This type of research is causality and quantitative research. In this research, the population includes all employees of the Banten BKKBN Representatives. By using the Slovin formula and an error tolerance limit of 5%, the sample size used was 130 employees. The data analysis technique uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) approach with data collection techniques through filling out questionnaires. The research results show that the recruitment and selection process has a positive and significant effect on organizational performance.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Tri Rizki Apriliani <i>trizkiapriliani09@gmail.com</i> Kata kunci: rekrutmen, seleksi, kinerja organisasi Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 876 - 885	Dalam kondisi saat ini, sering ditemukan proses rekrutmen pegawai namun hasilnya tidak berdampak pada percepatan capaian kinerja organisasi yang pada akhirnya hanya akan menimbulkan pemborosan biaya yang dikeluarkan sekaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi pegawai. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan memberikan dampak pada proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi suatu perusahaan atau organisasi diharapkan proses ini dilaksanakan dengan baik dan efektif serta memberikan dampak yang positif dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas. jenis penelitian ini kausalitas dan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai Perwakilan BKKBN Banten. Dengan menggunakan rumus slovin dan batas toleransi kesalahan (<i>error tolerance</i>) sebesar 5%, maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan sebanyak 130 pegawai. Teknis analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan teknik pengumpulan data melalui pengisian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya yang lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi. Dengan demikian perlu dilakukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Menurut Handoko (dalam Fazakkir *et al.*, 2020:226) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencairan dan pemikatan para calon para calon pegawai yang mampu untuk melamar sebagai pegawai.

Begitu pula halnya dengan seleksi, proses seleksi menjadi suatu aspek yang sangat penting ketika proses rekrutmen telah berhasil dijalankan. Karena pada tahapan ini pihak perusahaan dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang nantinya akan dipekerjakan di suatu perusahaan. Menurut Simamora (dalam Fazakkir *et al.*, 2020:227) menjelaskan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah organisasi.

Dalam kondisi saat ini, sering ditemukan proses rekrutmen pegawai namun hasilnya tidak berdampak pada percepatan capaian kinerja organisasi yang pada akhirnya hanya akan menimbulkan pemborosan biaya yang dikeluarkan sekaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi pegawai. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan memberikan dampak pada proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi suatu perusahaan atau organisasi diharapkan proses ini dilaksanakan dengan baik dan efektif serta memberikan dampak yang positif dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan, selain itu SDM juga merupakan modal dasar dalam proses pembangunan suatu organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pun dengan upaya yang telah dilakukan oleh Perwakilan BKKBN Banten dalam rangka meningkatkan capaian kinerja organisasi melalui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sebagai penguatan sumber daya manusia ditingkat lini lapangan. Terhitung mulai tahun 2021 BKKBN mengadakan proses rekrutmen dan seleksi bagi calon penyuluh KB melalui Penerimaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan jumlah formasi yang cukup banyak. Namun seiring bertambahnya jumlah SDM di tingkat lini lapangan sebagai hasil dari proses rekrutmen dan seleksi, belum memberikan kontribusi yang nyata bagi organisasi, hal ini terjadi karena capaian kinerja organisasi masih berada dibawah target yang telah ditetapkan.

Sementara hasil beberapa penelitian diantaranya Erik Anyona Onkoba (2022), menjelaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi. Artinya semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilaksanakan oleh suatu organisasi maka akan memberikan dampak positif melalui capaian kinerja yang semakin baik juga. Begitu juga dengan hasil penelitian Sri Handoko (2023) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memberikan hasil yang positif signifikan bagi kinerja organisasi. Sedangkan hasil penelitian dari Heru Sri Wulan *et.al* (2021), menyatakan bahwa proses rekrutmen tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian ditemukan kesenjangan antara penelitian terdahulu mengenai hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini mengarah pada jenis penelitian kausalitas (jenis penelitian berdasarkan eksplanasi ilmu) dan penelitian kuantitatif (jenis penelitian berdasarkan penemuan ilmu). Menurut Augusty Ferdinand 2014 (dalam Gilang *et.al* 2020:154) menyatakan bahwa penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau juga strategi yang dikembangkan dalam manajemen sedangkan penelitian kuantitatif menurut Augusty Ferdinand (2014) merupakan penelitian untuk menemukan konsep atau tesa baru, penelitian terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis dan langkah berikutnya diuji dengan data kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa tesa baru atau hipotesis yang teruji.

Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai Perwakilan BKKBN Banten yang berjumlah 192 orang. Dengan menggunakan rumus slovin dan batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5% (0,05), maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan sebanyak 130 pegawai Perwakilan BKKBN Banten.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Probability Sampling yaitu suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel sama besar (Kuncoro, 2009) dan menggunakan teknik pengambilan sampel acak berdasarkan *simple random sampling* dengan pengambilan sampel secara acak melalui cara yang sederhana.

Teknis analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), sementara teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan kuesioner atau daftar pernyataan dan pertanyaan terbuka dengan skala pengukuran menggunakan nilai 1 sampai 10, yang dikirimkan melalui *google form*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

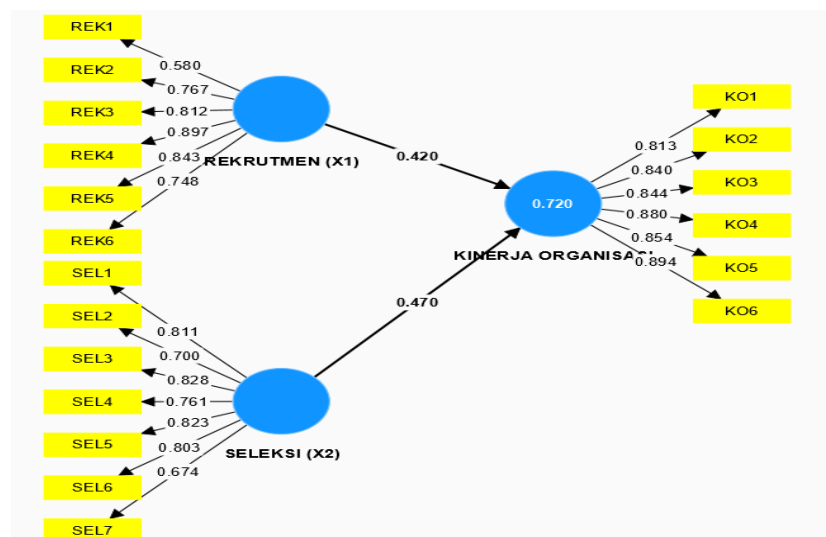
Hasil Penelitian

a. Uji validitas

Untuk melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,7$. Jika nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi diantara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Nilai yang direkomendasikan adalah nilai AVE harus besar dari 0,70.

1. Uji validitas konvergen (*convergent validity*)

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel laten lainnya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.



Gambar 1. Struktur Model

Pada Gambar 1, indikator REK1 dan SEL7 mempunyai nilai *loading faktor* di bawah 0,70. Kedua indikator tersebut lebih baik dihapus dari model. Dari hasil

pengolahan data dengan PLS pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0,70 kecuali indikator REK1 dan SEL7 yang memiliki nilai *loading* kurang dari 0,70 yaitu 0,580 dan 0,674. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Berikut nilai *loading faktor* setelah indikator REK 1 dan SEL 7 dieliminasi:

Tabel 1. Nilai Loading untuk Semua Konstruk

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
2	REK2	0,780	Memenuhi convergent validity
3	REK3	0,805	Memenuhi convergent validity
4	REK4	0,904	Memenuhi convergent validity
5	REK5	0,849	Memenuhi convergent validity
6	REK6	0,755	Memenuhi convergent validity
7	SEL1	0,818	Memenuhi convergent validity
8	SEL2	0,716	Memenuhi convergent validity
9	SEL3	0,852	Memenuhi convergent validity
10	SEL4	0,800	Memenuhi convergent validity
11	SEL5	0,806	Memenuhi convergent validity
12	SEL6	0,795	Memenuhi convergent validity
13	KO1	0,814	Memenuhi convergent validity
14	KO2	0,839	Memenuhi convergent validity
15	KO3	0,843	Memenuhi convergent validity
16	KO4	0,881	Memenuhi convergent validity
17	KO5	0,854	Memenuhi convergent validity
18	KO6	0,894	Memenuhi convergent validity

Selain itu untuk menguji *konvergent validity* dapat ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel penelitian. Uji AVE digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata variansi pada indikator di tiap-tiap variabel homogen atau tidak. Data disajikan dalam bentuk Tabel 2.

Tabel 2. Nilai AVE variabel penelitian

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA ORGANISASI	0,926	0,928	0,942	0,730
REKRUTMEN (X1)	0,877	0,887	0,911	0,673
SELEKSI (X2)	0,886	0,890	0,914	0,639

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai AVE untuk variabel kinerja organisasi 0,730 lebih besari dari 0,5 sehingga variabel kinerja organisasi telah

memenuhi syarat validitas. AVE rekrutmen adalah 0,673 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel rekrutmen telah memenuhi syarat validitas. AVE seleksi adalah 0,639 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel seleksi telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji validitas diskriminan

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Tabel 3 menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat *cross loading*.

Tabel 3. Discriminant Validity Melalui Cross Loading

	KINERJA ORGANISASI	REKRUTMEN (X1)	SELEKSI (X2)
KO1	0,814	0,718	0,708
KO2	0,839	0,719	0,681
KO3	0,843	0,628	0,624
KO4	0,881	0,750	0,665
KO5	0,854	0,613	0,635
KO6	0,894	0,713	0,701
REK2	0,621	0,780	0,615
REK3	0,603	0,805	0,649
REK4	0,752	0,904	0,703
REK5	0,733	0,849	0,664
REK6	0,598	0,755	0,634
SEL1	0,659	0,694	0,818
SEL2	0,515	0,549	0,716
SEL3	0,623	0,606	0,852
SEL4	0,655	0,678	0,800
SEL5	0,646	0,653	0,806
SEL6	0,648	0,625	0,795

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa indikator kinerja organisasi memiliki nilai *cross loading* 0,814 paling besar jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada indikator variabel rekrutmen yaitu 0,718 dan indikator variabel seleksi yaitu 0,708.

Indikator rekrutmen memiliki nilai *cross loading* 0,780 paling besar jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada indikator seleksi 0,615 dan indikator variabel kinerja organisasi 0,621. Indikator variabel seleksi memiliki nilai *cross loading* 0,818 paling besar jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada indikator kinerja organisasi 0,659 dan indikator variabel rekrutmen 0,694.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian telah memenuhi *discriminant validity* yang baik dalam penyusunan setiap variabel. *Discriminant validity* dapat dikatakan baik jika pada pengujian *cross loading* harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya (Sekaran & Bougie, 2016)

b. Uji reliabilitas

Untuk melihat bahwa dalam penelitian ini instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2015). Selain uji validitas, pengukuran model ini juga dilakukan untuk menguji reabilitas suatu konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi suatu konstruk. Dalam PLS uji reabilitas diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 sedangkan beberapa batasan mengenai skor *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengolahan dengan menggunakan Smart PLS dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. Nilai Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA ORGANISASI	0,926	0,928	0,942	0,730
REKRUTMEN (X1)	0,877	0,887	0,911	0,673
SELEKSI (X2)	0,886	0,890	0,914	0,639

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil estimasi program Smart PLS, dapat dilihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada tabel 4 masing-masing konstruk atau variabel laten lebih besar dari 0,60 dan 0,70 hal tersebut menunjukkan atau memberikan informasi masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria pengukuran *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki reliabilitas yang baik.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Adapun hasil output PLS untuk koefisien determinasi seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
KINERJA ORGANISASI	0,711	0,706

Sumber: data diolah, 2023

Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel 5.3 bahwa nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,711. Hal ini berarti bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 71,1%, sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian disamakan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%. Berikut ini tabel hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data.

Tabel 6. Uji Parsial

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
REKRUTMEN (X1) - > KINERJA ORGANISASI	0,509	0,503	0,074	6,849	0,000
SELEKSI (X2) -> KINERJA ORGANISASI	0,380	0,389	0,072	5,249	0,000

Sumber: data diolah, 2023

1. Hipotesis 1: Dari Gambar 1 diketahui hipotesis 1 (Rekrutmen → kinerja organisasi) memperoleh nilai t statistik 3,791 dengan p value < 0,05. Hasil ini menunjukkan proses rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi;
2. Hipotesis 2: Dari Gambar 2 diketahui hipotesis 2 (Seleksi → kinerja organisasi) memperoleh nilai t statistic 5,399 dengan p value < 0,05. Hasil ini menunjukkan seleksi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pola rekrutmen yang lebih terbuka dan adil akan mempengaruhi angka kompetensi SDM. Pola rekrutmen Penyuluh KB yang lebih baik di lingkungan BKKBN akan mendorong terciptanya pegawai yang berkompeten. Rekrutmen Penyuluh KB yang dilakukan secara terbuka dan adil memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para Penyuluh KB non ASN untuk ikut serta dalam rekrutmen. Pola rekrutmen yang terbuka dan adil diharapkan mampu menjaring sumber daya yang lebih kompeten. Persaingan dalam rekrutmen yang terbuka dan adil akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut hasil pengisian kuesioner proses rekrutmen yang dilakukan oleh Perwakilan BKKBN Banten, proses rekrutmen memiliki dampak yang positif bagi kinerja organisasi karena dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan calon pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan kinerjanya yang lebih baik, maka perusahaan harus menciptakan rekrutmen yang tepat sesuai dengan keinginan calon pegawai, supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Astrie *et.al* (2017) bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Heru *et.al* (2020), Erick Anyona Onkoba (2022).

2. Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses seleksi pegawai yang dilaksanakan maka semakin baik kinerja organisasi. Seleksi yang baik dan tepat yang dapat diwujudkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat menghasilkan calon pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dalam dirinya tanpa paksaan dan tuntutan dari organisasi,

sehingga dalam mencapai tujuan organisasi akan sejalan dengan keinginannya. Seleksi yang efektif yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi terhadap calon pegawai yang diterapkan perusahaan dilakukan melalui beberapa cara dengan terlebih dahulu melakukan pemanggilan bagi calon pegawai, pemberian tes bagi calon pegawai, melakukan wawancara, pengecekan secara referensi baik secara personal melalui orang terdekat maupun melalui pendalaman latar belakang dari calon pegawai, pemeriksaan kesehatan, wawancara dengan calon atasan langsung sampai akhirnya dilakukan pengumuman terakut kelulusan lamaran calon pegawai. Maka atas rangkaian proses tersebut organisasi dapat menghasilkan calon-calon pegawai yang profesional dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu seleksi merupakan pemilihan manusia terbaik dengan menyeleksi sekumpulan kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang dimana sebuah paket komplit yang dalam diri individu tersebut untuk memperoleh kecocokan antara apa yang diinginkan pelamar dan apa yang diinginkan perusahaan. Hal ini didukung oleh peneliti Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan kinerja yang lebih baik maka perusahaan harus menciptakan seleksi yang tepat sesuai dengan keinginannya supaya mendapat kinerja yang baik dari calon pegawainya tanpa paksaan dan tuntutan dari perusahaan. Dengan demikian antara proses seleksi terhadap kinerja organisasi memberikan pengaruh positif, yang didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Surianti *et.al* (2018) yang menemukan hasil bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Muhammad Hamzah Khan (2023), Yuli *et.al* (2022), Fridah *et.al* (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan penelitian yaitu bahwa terdapat pengaruh langsung dari proses rekrutmen terhadap kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Banten yang ditunjukkan oleh nilai $p \text{ value} < 0,05$. Semakin baik proses rekrutmen yang dilaksanakan maka semakin baik kinerja Perwakilan BKKBN Banten.

Kemudian diperoleh hasil penelitian pengaruh langsung dari seleksi terhadap kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Banten yang ditunjukkan dengan nilai $p \text{ value} < 0,05$. Semakin baik seleksi yang dilakukan maka semakin baik kinerja Perwakilan BKKBN Banten. Artinya jika tidak dilakukan kehati-hatian pada tahap seleksi, kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja organisasi Perwakilan BKKBN Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Duta Ragilio, A. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan.
- Likuwatan Werang, N., Kamase, J., Ekonomi Universitas Borneo, F., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Peran rekrutmen, seleksi, dan penempatan: analisis kinerja karyawan. *Keuangan dan Manajemen*, 18(1), 167. doi: 10.29264/jinv.v18i1.10524

- Lisnawati, Musnadi, S., & Putra, T. R. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh.
- Makena, J. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pembelajaran Organisasi dan Inovasi pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 76–88. doi: 10.22225/jj.4.2.135.76-88
- Mugambi, F. N., & Omuya, J. (2023). *Effect of Recruitment and Selection on Employee's Performance in Public Universities in Meru County, Kenya*. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(22), 122–137. doi: 10.9734/ajeba/2023/v23i221141
- Onkoba, E. A. (2022). *Effect Of Recruitment and Selection on Organizational Performance of South Nyanza Sugar Company, Awendo, Kenya*. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 35(2), 160–164.
- Permatasari, C. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Jakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, 1–10.
- Putri Pratama, D., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah. In *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* (Vol. 5, Issue 2). Retrieved from <https://ojs.stiami.ac.id/transparansi/index>
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(2), 151–161. doi: 10.48181/jrbmt.v4i2.10020
- Saputra, H. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bangkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
- Septiningtyas, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi (Vol. 19, Issue 2). Retrieved from <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Zamzam, F. (2020). Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Tinggi Sumatera Selatan. *Ecoment Global*, 5(2), 223–236.