
PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA KRIDA BAHARI

Elita Oktaviani^{1*}, Wahadi Siamto²

Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

elitaoktaviana113@gmail.com¹, dosen01458@unpam.ac.id²

(Diterima: 9 Maret 2024; Direvisi: 11 Maret 2024; Dipublikasikan: 29 April 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,661 + 0,553 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,507 atau sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain.. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,668)$. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,881 + 0,648 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,495 atau sebesar 49,5 % sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,050 > 1,668)$. Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,834 + 0,344 X_1 + 0,386 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,781 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(50,979 > 2,750)$.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. Cipta Krida Bahari either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The method used in this research is descriptive analysis method with a quantitative approach. The results of this study are that recruitment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.661 + 0.553 X_1$, the correlation coefficient value is 0.712, meaning that the two variables have a strong relationship. The value of determination or the contribution of the effect is 0.507 or 50.7% while the remaining 49.3% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained is $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(8.241 > 1.668)$. Selection has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.881 + 0.648 X_2$, the correlation coefficient value is 0.704 meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of determination or influence contribution is 0.495 or 49.5% while the remaining 50.5% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(8.050 > 1.668)$. Recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.834 + 0.344 X_1 + 0.386 X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.781, meaning that it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution to its influence simultaneously is 0.611 or 61.1% while the remaining 38.9% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of $f_{hitung} > f_{tabel}$ or $(50.979 > 2.750)$

Keywords: Recruitment; Selection; Employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik segi kualitas ataupun kuantitasnya. Operasional serta strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya dimasa mendatang. Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimanfaatkan guna menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya supaya tujuan organisasi tersebut bisa dicapai. Dengan tidak adanya SDM, sumber daya lainnya menganggur serta kurang memiliki manfaat dalam mencapai tujuan tersebut. Begitu juga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada seberapa jauh perusahaan sanggup mempergunakan peluang yang ada serta menghadapi permasalahan diluar perusahaan dengan semua potensi dari SDM yang dimilikinya. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhitung bagi perusahaan.

Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT Cipta Krida Bahari yang bergerak dalam bidang mendesain manufaktur khususnya untuk pertambangan dan industrial, peralatan transportasi dan rekondisi komponen alat berat. PT Cipta Krida Bahari memerlukan karyawan yang loyal, bertanggung jawab serta berkeinginan untuk bekerja keras

Hadi Poernomo & hartono (2019) menyatakan kinerja adalah level produktivitas dari karyawan, bergantung pada teman, hasil dan perilaku. Menurut Lofika dan Suryalena (2018:5) menjelaskan bahwa kinerja yaitu "Kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkannya. Kinerja yang tinggi bisa dicapai dikarenakan adanya kepercayaan yang tinggi diantara anggotanya dimana hal ini mengartikan para anggota percaya pada kemampuannya, karakteristik, serta integritas anggota lainnya. Pengelolaan kinerja tidak hanya dijadikan sebagai alat guna melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya namun juga dijadikan strategi guna memotivasi serta menilai peningkatan produktivitas kerja. Van Thielen, Bauwens, Audenaert, Van Waeyenberg & Decramer (2018: 18) mengemukakan kinerja karyawan bermanfaat untuk kepuasan kerja karyawan dan menurunkan ketegangan ketika diterapkan sebagai sistem yang melibatkan tahap perencanaan dan evaluasi. Kinerja yang tinggi juga bisa dilaksanakan jika pimpinan bisa menggunakan metode yang sesuai, yang artinya pimpinan bisa memberi motivasi yang sesuai dengan yang diperlukan karyawannya

Menurut Sutrisno (2020:45) mengatakan bahwa rekrutmen itu adalah proses pencarian atau penarikan para kandidat karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa, Rekrutmen juga diartikan sebagai proses pelamar yang mampu untuk bekerja ditentukan dan ditarik ke dalam suatu organisasi, (Rivai, dkk. 2018:118). Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjangkaran yang sangat ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap *feasible* (layak). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan dapat memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Rekrutmen yang dilakukan di PT Cipta Krida Bahari kurang cukup baik, kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan seperti (KTP, Kartu Keluarga, NPWP, Ijasah, Kartu Kuning, SKCK dll) yang terkadang kurang diperhatikan oleh tim HRD, ada juga

desakan dari karyawan dalam meminta mempercepat proses perekrutan tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan. Kurangnya komunikasi antara tim HRD terhadap nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai jumlahnya serta kurangnya kinerja karyawan. Oleh karena itu masalah lainnya adalah seleksi.

Menurut Sumarsan (2018:78) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Sedangkan karyawan ialah asset ataupun kekayaan utama dari semua perusahaan. Dalam hal ini, seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja dengan baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan disini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu. Seleksi karyawan yang dilakukan yang selama ini dilakukan di PT Cipta Krida Bahari kurang terarah, karena para karyawan diseleksi tidak berdasarkan perekrutannya. Para karyawan pun mengaku bingung akan pekerjaan mereka karena tidak sesuai pada *skill*-nya masing-masing. Seleksi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang dimilikinya.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa, tetapi akan lebih bijak bila menggunakan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktifitas untuk menyelesaikan sesuatu yang membutuhkan sejumlah energi dan keterampilan. Kinerja karyawan di definisikan sebagai seorang karyawan yang mencapai hasil kerja sesuai dengan standar kebijakan perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Yunitasari, 2017).

METODE

Menurut Sugiyono (2017:03) pengertian metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Adapun menurut Sugiyono (2017:29) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:35) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi penelitian dijadikan objek penelitian adalah di PT Cipta Krida Bahari. Lokasinya yang terletak di Millennium Industrial Estate, Jl. Millennium Raya Blok F1 (Tigaraksa, Peusar, Kec. Panongan, Kabupaten Tangerang, Banten 15720). Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, mulai bulan November 2022 – Januari 2023.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Cipta Krida Bahari sebanyak 60 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi dan teknik sampling yang digunakan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,661 + 0,553 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,507 atau sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain.. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,668)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu yaitu Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,479 + 0,537 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,798 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,881 + 0,648 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,495 atau sebesar 49,5 % sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,050 > 1,668)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,637 + 0,634 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,462 atau sebesar 46,2 % sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,287 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,834 + 0,344 X_1 + 0,386 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,781 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,979 > 2,750)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,689 + 0,306 X_1 + 0,408 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,737 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,956 > 2,72)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,661 + 0,553 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,712 artinya kedua

variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,507 atau sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain.. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,668)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu yaitu Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,479 + 0,537 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,798 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,881 + 0,648 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,495 atau sebesar 49,5 % sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,050 > 1,668)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,637 + 0,634 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,462 atau sebesar 46,2 % sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,287 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan

Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,834 + 0,344 X_1 + 0,386 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,781 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,979 > 2,750)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,689 + 0,306 X_1 + 0,408 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,737 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,956 > 2,72)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acikgoz. (2019). *Empoyee Recruitment And Job Search:Towards A Multi-Level Integration*.
 Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
 Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
 Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Tangerang Selatan. Unpam Press.
 Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
 Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henderson. (2019). *They Posted What? Recruiter Use Of Social Media For Selection*.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Jaya, Noviarini, & Suarjana, (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Mahmudah., W. Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Nitisemito, Alex. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka setia
- Priyono, Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rusby, Zulkifli (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers
- S.N. Wibowo, (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung*.
- Septiningtyas & Nurwanti (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi*.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi.Aksara
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Simbolon Suryani (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Dynamic Indonesia*. (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suntari, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Group Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 65-74.
- Sunulingga Br Anisa & Handayani (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV LPK Gintar Course*.
- Wahyudi, Bambang. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Sulita
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Widyawati, Sapta Rini. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung Bali. CV. Noah Aletheia
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Yuslani (2016). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.