

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Novatama Bagus Kuntjoro, Rusdi Hidayat N

Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
novatamak@gmail.com, rusdi_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

Recruitment and selection system within PT Panca Putera Cipta Perkasa. not only producing employees whose status is permanent employees, but to increase the company's effectiveness, PT Panca Putera Cipta Perkasa. also uses labor that comes from outsourcing. The purpose of this research is to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance at PT Panca Putera Cipta Perkasa. This research is quantitative research, the population in this research is employees of PT Panca Putera Cipta Perkasa who are still actively working, totaling 52 employees. The sample in this study was 52 people. Data collection methods through observation, interviews and documentation. Data analysis methods use multicollinearity test, normality test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), and hypothesis testing. The research results show that together (simultaneously) the recruitment and selection process has a significant effect on employee performance. Separately (partially) the recruitment process does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the selection variable has a significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment Process, Selection, Employee Performance

ABSTRAK

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT Panca Putera Cipta Perkasa. tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektivitas perusahaan maka PT Panca Putera Cipta Perkasa. juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Putera Cipta Perkasa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panca Putera Cipta Perkasa yang masih aktif bekerja berjumlah 52 karyawan. sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode Analisa Data menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokolerasi, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama – sama (simultan) proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara terpisah (parsial) proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan harus dicapai melalui pengelolaan SDM. Pemimpin perusahaan biasanya mengharapkan bahwa setiap pekerja melakukan pekerjaan yang baik saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

PT Panca Putera Cipta Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor produk dari Semen Gresik yang bertempat di Kabupaten Jombang, Sumber daya manusia yang andal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT Panca Putera Cipta Perkasa sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Panca Putera Cipta Perkasa. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Efek sumber daya manusia dalam suatu organisasi bergantung pada pengelolaannya. Untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan, satuan kerja yang efektif harus diberikan kepada perusahaan agar dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara karyawan dalam jumlah dan kualitas yang konsisten. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik untuk mengelola karyawan dari berbagai latar belakang, keahlian, dan kemampuan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT Panca Putera Cipta Perkasa. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk

menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT Panca Putera Cipta Perkasa. tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektivitas perusahaan maka PT Panca Putera Cipta Perkasa. juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Proses pencapaian tujuan perusahaan akan terpengaruh jika sistem perekrutan tenaga kerja tidak dijalankan dengan benar. Di mana PT Panca Putera Cipta Perkasa tidak hanya menangani lalu lintas udara, tetapi juga dapat bertahan lama dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Karena proses rekrutmen dan seleksi sangat penting bagi perusahaan, diharapkan proses yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan di masa depan, memungkinkan PT Panca Putera Cipta Perkasa untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Putera Cipta Perkasa.”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panca Putera Cipta Perkasa yang masih aktif bekerja berjumlah 52 karyawan. sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode Analisa Data menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokolerasi, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), dan uji hipotesis dengan uji F dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau keabsahan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dapat dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% (0.05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 25 for Windows*. Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan:

Tabel 1. Uji Validitas Pada Variabel Proses Rekrutmen (X1)

Item	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1.1	0,586	0,2262	Valid
X1.2	0,601	0,2262	Valid
X1.3	0,657	0,2262	Valid
X1.4	0,476	0,2262	Valid
X1.5	0,415	0,2262	Valid

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Dapat dilihat dari hasil uji validitas dari Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, dan X_{1.5} adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari r_{tabel}. Dengan demikian maka kelima butir pernyataan untuk mengukur variabel proses rekrutmen (X₁) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Uji Validitas Pada Variabel Seleksi (X2)

Item	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X2.1	0,583	0,2262	Valid
X2.2	0,730	0,2262	Valid
X2.3	0,718	0,2262	Valid
X2.4	0,541	0,2262	Valid
X2.5	0,728	0,2262	Valid
X2.6	0,629	0,2262	Valid

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Dapat dilihat dari hasil uji validitas dari Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, dan X_{2.6} adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari r_{tabel}. Dengan demikian maka kelima butir pernyataan untuk mengukur variabel seleksi (X₂) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Kariawan (Y)

Item	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Y1.1	0,581	0,2262	Valid
Y1.2	0,577	0,2262	Valid
Y1.3	0,617	0,2262	Valid
Y1.4	0,369	0,2262	Valid
Y1.5	0,451	0,2262	Valid
Y1.6	0,473	0,2262	Valid
Y1.7	0,330	0,2262	Valid

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Dapat dilihat dari hasil uji validitas dari Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, dan Y_{1.7} adalah valid

dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian maka kelima butir pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Untuk menguji reliabilitas pada kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien Alpha Cronbach $> r_{tabel}$. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Proses Rekrutmen	0,855	Reliabel
Seleksi	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,857	Reliabel

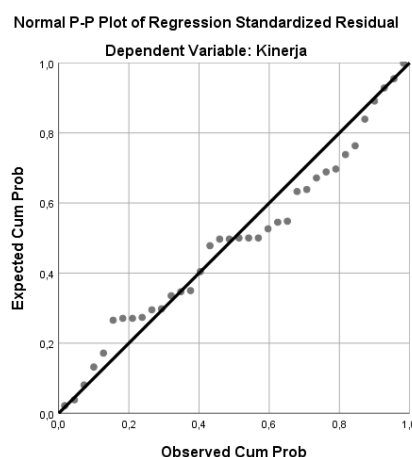
Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan data dari Tabel di atas, dapat dikatakan bahwa item-item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach pada variabel independen dan dependen yang didapatkan yaitu diatas 0,8. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel proses rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diandalkan atau reliabel dan data dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Normalitas Data



Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Menurut Imam Ghazali (2011), model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *ploting* (titik – titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti

garis diagonal. Melihat pola *ploting* pada gambar, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 2. Nilai Tolerance dan VIF

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,658	1,520
,658	1,520

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

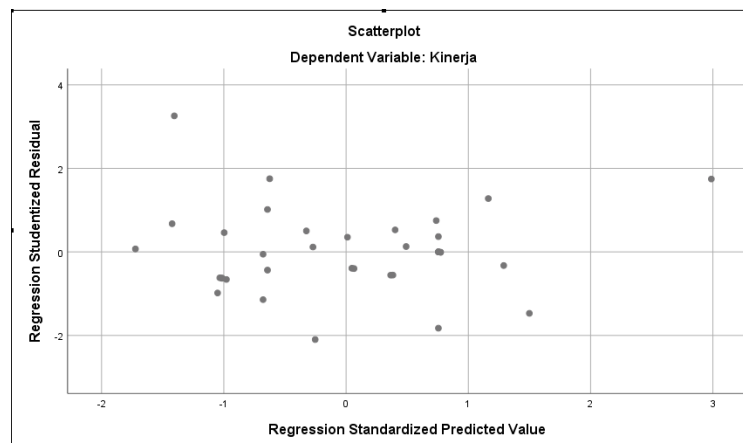
Dapat dilihat pada gambar nilai tolerance untuk x1 dan x2 > 0,1000 dan nilai VIF x1 dan x2 < 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Berikut adalah grafik hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 3. Ditribusi Data Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Menurut Imam Ghazali (2011), tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar atau menyempit) pada gambar *scatterplots*, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Nampak pada gambar *scatterplots* hasil analisis, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t sebelumnya. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi (Ghozali,2015). Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Menurut Imam Ghazali (2011), tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak diantara du sampai dengan $4-du$. Nilai du sebesar 1,5872 dan nilai $4-du$ sebesar 2,418 sedangkan nilai Durbin Watson sebesar 2,042 dan dapat disimpulkan nilai Durbin Watson berada di antara du dan $4-du$. Sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Uji Statistik

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 25 mengenai koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel .

**Tabel 5. Uji Statistik
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887a	,788	,777	1,60941

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,777 atau 77,7%, Artinya besarnya pengaruh variabel Proses Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 77,7%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 22,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Dalam hipotesis ini, diduga bahwa variabel Proses rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$ Pengujian model regresi secara simultan dapat dilihat pada Tabel .

Tabel 1. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57,832	2	28,916	3,626	,038b
Residual	263,140	33	7,794		
Total	320,972	35			

- a. *Dependent Variable:* Y
 b. *Predictors:* (Constant), X2 dan X1

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 3,626 (Sig F = 0,038). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,626 > 3,19$) dan $Sig F < 5\%$ ($0,038 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji T

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel .

Tabel 2. Uji T

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	-0,106	0,916	1,676	Tidak Signifikan
Seleksi (X2)	2,245	0,032	1,676	Signifikan

Sumber: Data Primer (Output SPSS 25 for Windows), 2024

Dapat dilihat bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada proses seleksi, berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Putera Ciptaperkasa

Pada hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-0,106 < 1,676$) dan nilai sig t ($0,916 > 0,05$).

Proses rekrutmen disini adalah penyebaran informasi jabatan yang kosong atau bisa dikatakan pembukaan lowongan pekerjaan. Biasanya informasi rekrutmen perusahaan dilakukan dengan membuat brosur atau membuka rekrutmen di *job fair*,

media massa, ataupun kampus – kampus. Hal ini membuktikan proses rekrutmen dari mana calon pekerja berasal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Putera Ciptaperkasa

Pada penelitian ini didapatkan hasil proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian nilai t hitung > nilai t tabel (2,245 > 1,676) dan nilai sig t (0,032) < 0,05.

Pada proses seleksi karyawan, dilakukan proses seleksi tulis dan wawancara. Seleksi tulis dan wawancara disini dibuat sesuai kualifikasi perusahaan dimana karyawan yang lolos seleksi tulis dan wawancara diharapkan sudah sesuai standar perusahaan dalam bekerja. Hal ini yang berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kata lain proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjabaran yang sudah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama – sama (simultan) proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Putera Ciptaperkasa. Secara terpisah (parsial) proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Putera Ciptaperkasa.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel saja dalam menganalisis pengaruh kinerja dalam suatu perusahaan khususnya PT Panca Putera Ciptaperkasa. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel agar lebih diketahui apa saja variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aji Nugroho, M. U. H. A. M. M. A. D. (2012).
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. *Journal of Management*, 2(2).
- Ibrahim, M. Z. (2014). *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Irawan, B. (2016). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Tidak Tetap Pada Pt. Bank Jatim Cabang Jember*.

- Irianto, J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia sektor publik di Indonesia: pengantarpengembangan model MSDM sector publik*. Nomer, 4, 281- 291.
- Iswanto, Y. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Management FEUI
- Kediri, P., & Putri, A. E. *Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Komaling, H. J. (2016) *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmu Efisiensi, 16(1).
- Odero, J. A., & Makori, E. (2016). *Pengaruh Praktik Rekrutmen Ajun Dosen Kinerja Karyawan: Survei Perguruan Tinggi di Kota Yogyakarta Kakamega County, Kenya*. Int. J. of Multidisiplin dan Arus Penelitian, 4.
- Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Angkasa Putra I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar (Doctoral Dissertation)*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Peroses Seleksi untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sendow, J., & Mekel, P. A. (2015). *Pengaruh Perekrutan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1).
- Subchan, M. A., Amboningtyas, D., Haryono, A.T., & Hasiholan, L. B. (2017). *Analisis Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi Dan Modal Psikologi Terhadap Keterlibatan Karyawan Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pt. Bandeng Juwana Erlina Semarang*. Journal of Management, 3(3).
- Subekhi, Rivai dan Mohammad Jauhar. 2012. *Peroses Rekrutmen Prestasi* Pustakarya, Jakarta
- Wibowo, A. N. P. (2017). *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Purbalingga) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Wijaya, M. (2015). *Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara*. Agora, 3(2), 12-15.
- Yullyanti, E. (2009). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawi*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 16(3), 131-139.