

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAMA GROUP TANGERANG

Indra Gunawan¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ¹indragunawan9855@gmail.com

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. abc in Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling / slovin formula and obtained a sample of 75 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that recruitment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 49.4% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.447 > 1.993)$. Selection has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 51.6% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.814 > 1.993)$. Recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.886 + 0.382X_1 + 0.465X_2$. The coefficient of determination is 67.2% while the remaining 32.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(73.816 > 2.730)$.

Keywords: Recruitment; Selection; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Group Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh / rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,447 > 1,993)$. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,814 > 1,993)$. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.886 + 0,382X_1 + 0,465X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(73,816 > 2,730)$.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT Gama Group Tangerang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Outsourcing yang berdiri sejak tahun 2000. Dimana perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten yang siap untuk melayani pelanggan, sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang menggunakan jasa perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen dan seleksi yang baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "The Right Man On The Place and Job", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaan. Untuk sekarang ini mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan standar industri semakin sulit. Hal ini terbukti dengan banyaknya pelaku industri yang memasang iklan lowongan kerja diberbagai media. Persaingan disegala bidang usaha yang semakin ketat dan kompetitif membuat organisasi semakin meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Maka untuk memiliki keunggulan suatu perusahaan bergantung dari manajemen suatu perusahaan tersebut.

Menanggapi persaingan yang ketat, organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan datang dari kecakapan manusianya. Sebelum mendapatkan calon karyawan yang diperlukan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam proses seleksi calon karyawan. Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang. Untuk mencapai misi organisasi, maka dilaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai

tujuan yang sudah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon-calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya. Upaya untuk mendapatkan calon karyawan atau pelamar yang berkualitas itu dimulai dengan proses seleksi karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja di perusahaan yang didapatkan setelah diadakannya proses rekrutmen.

Maksud dilakukannya pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan yaitu agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Sedangkan kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Pada umumnya proses rekrutmen yang dijalani tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya.

Disamping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini adalah tabel perekrutan karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 pada PT Gama Group Tangerang.

Jumlah Pelamar, Karyawan yang dibutuhkan dan Perekrutan Karyawan Baru pada PT. Gama Group Tangerang tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah karyawan yang dibutuhkan	Jumlah karyawan yang terealisasi	Persentase
2020	101	40	32	80%
2021	152	50	25	50%
2022	200	60	18	30%

Sumber: Data Rekrutmen PT. Gama Group

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun namun karyawan yang terealisasi menurun dari tahun ke tahun, jumlah pelamar pada tahun 2020 sebanyak 101 orang dan yang teralisasi hanya 32 orang dan medapatkan persentase sebesar 80% dari jumlah karyawan yang dibutuhkan. Sedangkan pada tahun 2021 yang melamar sebanyak 152 orang dan yang teralisasi hanya 25 orang dan medapatkan persentase sebesar 50% dari jumlah

karyawan yang dibutuhkan. Dan pada tahun 2022 yang melamar sebanyak 60 orang dan yang terealisasi hanya 18 orang dan mendapatkan persentase sebesar 30% dari jumlah karyawan yang dibutuhkan.

Dari proses rekrutmen, perusahaan akan melaksanakan seleksi untuk memilih karyawan yang akan menjadi kandidat karyawan sesuai dengan kualifikasi yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan tersebut. Sedangkan pada proses seleksi itu yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian dan pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan kandidat karyawan yang siap untuk diposisikan mengisi jabatan tertentu.

Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik dari karyawan yang telah bekerja terlebih dahulu. Seleksi juga dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria.

Perusahaan melakukan seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Pada proses seleksi harus meningkatkan proporsi kerja karyawan dengan biaya sekecil mungkin. Saat ini proses seleksi karyawan bertujuan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik guna meningkatkan kualitas kerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kemampuan mereka dalam menyatukan berbagai sumber daya yang ada, melalui proses seleksi dan pemeliharaan karyawan. Jika perusahaan menginginkan tercapainya tujuan secara maksimal, maka perusahaan wajib memberikan perhatian menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan sehingga mereka merasa menjadi bagian dari kekayaan perusahaan yang tidak ternilai, diarahkan untuk mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Seleksi Penerimaan Karyawan PT. Gama Group Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pelamar	Tingkat Pendidikan		Pengalaman Kerja		Nilai Hasil Test		Seleksi Penerimaan		Lulus (%)
		SMA	S1	Ya	Tidak	< 80	> 81	Lulus	Tidak Lulus	
2020	101	53	48	44	57	61	40	40	61	40%
2021	152	86	66	78	74	112	40	40	112	26%
2022	200	150	50	144	66	140	60	60	140	30%

Sumber : Data Rekrutmen PT. Gama Group

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan tingkat kelulusan pada proses seleksi yang dilakukan. Pada tahun 2021 tingkat kelulusan karyawan yang di seleksi sebesar 40%, dan pada tahun 2022 sebesar 30%. PT Gama Group Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pencarian tenaga kerja yang berkualitas atau biasa disebut Outshorching yang di haruskan memiliki tenaga kerja yang handal dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan yang menggunakan jasa Outshorching tersebut secara baik. Tenaga kerja yang berkualitas dapat di raih dengan cara melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon pekerja yang tepat sesuai dengan keinginan perusahaan pengguna jasa tersebut dengan menyesuaikan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki pelamar, seperti latar belakang pendidikan, dan kemampuan yang dimiliki serta pengalaman kerja. Proses seleksi harus dilakukan dengan obyektif mengingat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan. Dengan demikian proses seleksi akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT Gama Group Tangerang sehingga setiap calon karyawan yang menempati jabatan tertentu diharuskan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Bagi perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja kerja merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak nantinya kepada laba perusahaan itu sendiri. Sedangkan bagi karyawan sendiri, penilaian kinerja karyawan dapat memacu atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Dalam hal itu karyawan mendapatkan umpan balik atas hasil kerja yang telah dicapai. Pada PT Gama Group Tangerang sendiri memiliki target pencapaian yang mengutamakan kinerja yang baik pada karyawannya, akan tetapi beberapa karyawan terlihat belum maksimal dalam

menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Terlihat dari indikasi lapangan bahwa masih adanya penurunan kinerja karyawan. Terkait dengan menurunnya kinerja karyawan, berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja selama 2020 sampai 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

yudisium kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	skor	%	skor	%	skor	%
Kedisiplinan	75	88%	70	82%	60	71%
Tanggung Jawab	77	91%	75	88%	70	82%
Kerja Sama	80	94%	79	93%	75	88%
Kepemimpinan	80	94%	70	82%	71	84%
Kualitas Kerja	75	88%	75	88%	80	94%
Kuantitas kerja	70	82%	69	81%	62	73%
Keterampilan kerja	65	76%	75	88%	70	82%
Jumlah		88%		86%		82%

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT Gama Group Tangerang 2020-2022

Skor	Keterangan
60-69	Kurang Baik
70-74	Cukup Baik
75-79	Baik
80-85	Sangat Baik

Sumber: PT gama Group Tangerang

Dari tabel dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Gama Group Tangerang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 disemua aspek dari 88% sampai 82%. Pelaksanaan yang terhambat karena adanya beberapa masalah dan alur rekrutmen yang kurang tepat, menyebabkan kurang maksimalnya proses tersebut. Proses rekrutmen haruslah sesuai dengan deskripsi pekerjaan supaya tidak menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses rekrutmen yang belum optimal dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang berawal dari kedisiplinan karyawan yang masih rendah hingga penurunan kualitas kinerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hasil penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini. Kegunaan hasil penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

E. Nurzaman AM, Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Mahnun Mas'adi, Ali Maddinsyah (2021).

Jurnal Penelitian : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia e-ISSN: 2598-9502, Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus : Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan Kedisiplinan (X1) Pemberian Kesejahteraan (X2) Kinerja Pegawai (Y) Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,718 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,506 > 2,700). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang.

Ruby Nufa Ukhludia, Kemas Vivi Andayani (2021) Jurnal Penelitian : e ISSN : 2775-9296 Vol. 1 No. 2 Universitas Pamulang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : Koperasi BMTAl-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang Rekrutmen (X) Kinerja (Y) Berdasarkan hasil penelitian, Rekrutmen memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan dan hasil Analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan $Y = 6,9578 + 0,7432X$ dengan koefisien korelasi 0,6337 hubungan yang kuat. Adapun kontribusi yang diberikan terhadap kinerja sebesar 40,16%.

Rahmi Hermawati, Septi Indriyani (2019) Jurnal Penelitian : e ISSN : 2598-9502 Vol. 3 No. 1 Universitas Pamulang Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT. Sinergi Inti Pelangi Rekrutmen (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, dan seberapa besar pengaruh dampak gaya rekrutmen secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tarwijo (2018) Jurnal Penelitian : ISSN 2746-6841 Vol. 1 No. 2 Universitas Pamulang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Studi Kasus : Toko Buku Gramedia Cinere Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Motivasi (X3) Kinerja (Y) Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat

pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada toko buku Gramedia yang ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana terhitung > tabel yaitu $2,214 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,029 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana terhitung > tabel yaitu $2,833 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$.

Reni Hindriari (2018) Jurnal Penelitian : ISSN 2598-9502 Vol. 2 No. 1 Universitas Pamulang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT. Boga Lestari Sentosa Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) kinerja (Y) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar terhitung > tabel $(5,098 > 1,996)$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan Seleksi dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan

antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. ilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung > r tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath } \alpha > \text{standar kritis } \alpha$, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2019: 356)

b. Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan pada penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus α atau cronbach's α dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:223) “cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach” sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015:223)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Singgih Santoso (2015:234) berpendapat "jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali". Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Atau dapat juga menggunakan rumus dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Gozali, 2017:43)

c. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n e_t^2 = 2(e_t - e_{t-1})^2}{\sum_t^n e_t^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2019:234)

d. Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain". Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_0 + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghazali (2017:125-126)

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan ignifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2019:55) berpendapat "metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah

1. Regresi Linier Sederhana

$$a = \frac{(\sum Y \sum X^2) - (\sum X \sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2019:261)

Variabel X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, namun tidak selalu demikian karena masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhinya

2. Regresi Linier Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2019:277).

Arti koefisien b adalah jika nilai b positif (+), hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai b negatif (-), maka hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang berlawanan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dengan kata lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas maka akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat, dan sebaliknya.

3. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2019:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:183)

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2019:350)

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak.

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_1^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:184)

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2019:252)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika significancy > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- 2) Jika significancy < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.089	75	.200 [*]	.974	75	.125

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.886	2.593		2.656	.010		
Rekrutmen (X1)	.382	.065	.473	5.865	.000	.747	1.338
Seleksi (X2)	.465	.074	.488	6.251	.000	.747	1.338

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel rekrutmen sebesar 0,747 dan seleksi sebesar 0,747 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel rekrutmen sebesar 1.338 dan variabel seleksi sebesar 1.338 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.672	.663	2.036	1.682

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.682 yang berada diantara interval 1.550 – 2.475.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-3.423	1.492		-2.295	.025
Rekrutmen (X1)	.059	.037	.201	1.735	.117
Seleksi (X2)	.076	.043	.225	1.776	.080

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel rekrutmen (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,117 dan seleksi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,080 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

e. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16.572	2.564		6.462	.000
Rekrutmen (X1)	.737	.069	.703	8.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,572 + 0,737X1$.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	12.793	2.885		4.435	.000
Seleksi (X2)	.684	.078	.718	8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,793 + 0,684X_2$.

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	6.886	2.593		2.656	.010
Rekrutmen (X1)	.382	.065	.473	5.865	.000
Seleksi (X2)	.465	.074	.488	6.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.886 + 0,382X_1 + 0,465X_2$.

f. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlations ^b		Kinerja Karyawan (Y)
	Rekrutmen (X1)		
Rekrutmen (X1)	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlations ^b		Kinerja Karyawan (Y)
	Seleksi (X2)		
Seleksi (X2)	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar

0,718 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.820 ^a	.672	.663	2.036

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,820 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1,000 artinya variabel rekrutmen dan seleksi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

g. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.703 ^a	.494	.487	2.511

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-49,4\%) = 50,6\%$ dipengaruhi faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.718 ^a	.516	.509	2.473

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,516 maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,6\%) = 48,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.820 ^a	.672	.663	2.036

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi

sebesar 0,672 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar (100-67,2%) = 32,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

h. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,447 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.572	2.564			6.462	.000
Rekrutmen (X1)	.737	.069	.703		8.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.572	2.564			6.462	.000
Rekrutmen (X1)	.737	.069	.703		8.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.793	2.885			4.435	.000
Seleksi (X2)	.684	.078	.718		8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

i. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	611.914	298.432	2	305.957	73.816	.000 ^a
		910.347	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (73,816 > 2,730), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

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 $Y = 16,572 + 0,737X_1$, nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,447 > 1,993). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
- Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,793 + 0,684X_2$ nilai korelasi sebesar 0,718 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,993). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan.
- Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,886 + 0,382X_1 + 0,465X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,820 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi

faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (73,816 > 2,730). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- [2] Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- [3] Aditama, A. R. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- [4] Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.
- [5] Bintoro, Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gavamedia, 2017.
- [6] Denok Sunarsi. (2018). "Jurnal Kreatif". Vol. 6, No.1, Hal: 14-31, ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616
- [7] E.A Kartodikromo, B. Tewal & I. Trang. (2017). "Jurnal EMBA". Vol. 5 No. 2, Hal: 354-372, ISSN: 2303-1174
- [8] Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 2, Yogyakarta: BPFE, 2012
- [9] Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24-41.
- [10] Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1)
- [11] Marisi Butarbutar, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yayasan Kita Menulis, 2021
- [12] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2012