

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triraksa Cipta Kemindo

Aris Munandar*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
am2140704@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan
4-6 kata kunci}

Rekrutmen
Seleksi
Kompetensi
Kinerja

Abstrak

Penelitian ini ditujukan agar dapat mencari tahu, Pengaruh rekrutmen, seleksi serta kompetensi pada kinerja karyawan. Populasi yang dijadikan sampel yaitu 50 responden yang didasarkan dari keseluruhan karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ialah memakai uji hipotesis, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, serta analisis koefisien determinasi. Agar dapat mencari tahu sebesar apa pengaruh signifikan rekrutmen, seleksi serta kompetensi pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo.

hasil analisis data yang telah ditemukan secara parsial dengan mengkomparasi antara rekrutmen dengan kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.409 > 1.677$) taraf signifikan 0.000 atau lebih < 0.05 , seleksi dengan kinerja karyawan mengkomparasikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.454 > 1.677$) taraf signifikan 0.000 atau < 0.05 , dan kompetensi dengan kinerja karyawan mengkomparasikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($2.208 > 1.677$). Maka dari itu situasi tersebut menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

hasil uji mengkomparasikan F_{hitung} dan F_{tabel} dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53.833 > 2.80$) atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasilnya adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan PT. Triraksa Cipta Kemindo.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, mayoritas badan usaha dituntut supaya mampu memiliki daya saing dengan para kompetitornya. Kini sumber daya manusia menjadi sebuah bagian penting untuk perusahaan, hal ini dikarenakan karena adanya ketergantungan perusahaan pada performa para pekerjanya dalam rangka memberi kualitas jasa yang terbaik. Baik atau buruknya kualitas para pekerja pada sebuah badan usaha akan memberikan pengaruh pada taraf kesuksesan dalam meraih cita-cita organisasi. MSDM yakni sebuah ilmu sekaligus seni yang menata relasi serta kontribusi SDM

yang dipunyai oleh individu dengan optimal serta dipakai secara efisien agar membantu terwujudnya baik tujuan perusahaan maupun tiap individu dalam sebuah organisasi, serta sumber daya manusia sebuah bidang dari manajemen yang didalamnya termasuk dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta kontrol.

Rekrutmen ialah salah satu dari perencanaan sumber daya manusia terkait seberapa banyak jumlah tenaga kerja yang diperlukan serta segala rangkaian kegiatan guna menarik minat para kandidat melalui dukungan dalam bentuk motivasi, kapabilitas, keahlian dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Seleksi ialah sebuah proses pencocokan berdasarkan keperluan dan syarat perusahaan pada keahlian dan kualifikasi serta bagian pengadaan ialah bagian dari operasional perusahaan yang dibawah oleh MSDM yang didalamnya termasuk *planning, recruitment, selection, positioning*. Tahap seleksi sendiri ialah elemen yang cukup penting di manajemen sumber daya manusia, karena pemilihan kandidat yang akan mengisi kekosongan tugas diharuskan kandidat yang terbaik agar kelak dapat mengemban tugas nya dengan baik. Dengan selarasnya pegawai dengan tugas yang diemban maka pegawai tersebut mampu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efisien, tingkat kehadiran akan menjadi baik serta angka pengunduran diri yang kian akan menurun. Maka dari itu, biaya serta waktu yang mempunyai kaitan dengan sumber daya manusia akan berkurang.

kompetensi ialah sebuah karekteristik yang manusia milikiguna bisa berhubungan satu sama lain dengan baik dalam rarangka menunjukkan sebuah performa yang dapat diawasi dari bagaimana tindakan serta tingkah laku mereka (Setia, Amelia, 2022). Serta kapabilitas individu agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan benar serta mempunyai keunggulan berdasarkan segala hal terkait pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) maupun sikap (*attitude*).

Dari ketiga teori tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa beberapa tahapan yang terdiri dari rekrutmen, seleksi serta kompetensi ialah sebuah tahap penting dalam melaksanakan kualifikasi kandidat yang diperlukan oleh perusahaan serta meposisi karyawan tersebut ditempat yang selaras dengann tujuan serta memiliki daya saing dengan kompetitor.

Konsep kinerja yang dikenal dengan istilah *perfomance*, dimana dalam penelitian ini akan disebut kinerja. Kinerja sendiri ialah hasil yang bisa digapai oleh perorangan maupun kelompok pada sebuah badan usaha sesuai dengan tugas yang diberikan dimana akan ditunjukan guna meraih sasaran perusahaan secara sah serta tak menyimpang baik itu moral ataupun etika (Wiediya & Andy, 2022).

Dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawannya, peneliti melakukan riset pada PT. Triraksa Cipta Kemindo. Karena terjadinya proses rekrutmen dan seleksi yang kurang baik maka penelitian ini dilaksanakan. Agar bisa mencari pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi pada kinerja karyawan yang nantinya bias dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan. Karena perusahaan ini sangat disiplin dalam melakukan prekrutan, seleksi serta kompetensi. Hal ini sangat penting, karena PT. Triraksa Cipta Kemindo selalu berpedoman pada visinya yakni, perusahaan yang bergerak dibidang perekat atau lem, melalui peningkatan kualitas SDM, kualitas produk, proses produksi, serta meningkatkan nilai perusahaan untuk segala kepentingan.

Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen memberi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo?
2. Apakah seleksi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo?

3. Apakah kompetensi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo?
4. Apakah rekrutmen, seleksi serta kompetensi memberi pengaruh secara bersamaan pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo?

Tujuan Masalah

1. Agar dapat mencari tahu apakah rekrutmen kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo ?
2. Agar dapat mencari tahu apakah seleksi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo
3. Agar dapat mencari tahu apakah kompetensi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo
4. Agar dapat mencari tahu apakah rekrutmen, seleksi serta kompetensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Triraksa Cipta Kemindo

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Widya (2021) dikutip oleh (Steven & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa :

“Rekrutmen ialah prosedur yang dipakai guna memperoleh pekerjaan yang fantastis yang diikuti dengan kapabilitas serta keahlian yang diperlukan oleh sebuah badan usaha dalam rangka terpenuhinya tuntutan SDM yang diantisipasi”

Menurut Hasibuan (2014) dikutip oleh (Tri Oktavia Wulandari 1), 2020) mengatakan bahwa :

“rekrutmen merupakan upaya dalam mencari dan memberi pengaruh pada para kandidat, supaya berminat untuk melamar pekerjaan yang lowong dalam sebuah organisasi”

Menurut (Tri Oktavia Wulandari 1), 2020) mengatakan bahwa :

“rekrutmen adalah proses komunikasi dua arah. Perusahaan tentunya membutuhkan fakta terkait para kandidat yang melamar yang nantinya akan menjadi tenaga kerja perusahaan. Para kandidat yang melamar tentu akan unjuk gigi guna meyakinkan perusahaan bahwa mereka cukup pantas untuk mengisi posisi yang dicari dan perusahaan juga akan memberikan gambaran bahwa tempat mereka bekerja mempunyai lingkungan yang akan membuat mereka nyaman dalam mengemban tugasnya”.

Seleksi

Menurut (Widya, 2021) menyatakan bahwa :

“Proses seleksi adalah segala rangkaian tahapan yang dipakai guna mengambil keputusan apakah diterima atau tidaknya kandidat yang melamar. Proses seleksi sendiri bergantung pada beberapa pendapat penting yaitu, Informasi analisa jabatan memberi penjelasan jabatan, Perencanaan SDM memberi tahu pada manajer HRD bahwa ada kekosongan pekerjaan, penarikan agar manajer HRD memperoleh sekelompok orang yang akan dipilihnya. Ketiga masukan ini menjadi penentuan efisiensi proses seleksi”

Menurut (Tri Oktavia Wulandari 1), 2020) menyatakan bahwa :

“Seleksi ialah tahapan yang lebih rinci dari sekumpulan kandidat yang paling sesuai dan dapat memenuhi syarat bagi posisi tertentu. Seleksi sendiri ialah elemen dari operasional MSDM yakni

pengadaan, Sedangkan pengadaan terbagi menjadi :perencanaan, perekrutan, seleksi, *positioning*, dan produksi”

Menurut (Tri Oktavia Wulandari 1), 2020) menyatakan bahwa :

“Proses seleksi ialah upaya dalam mencari mereka yang kelak dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang diberikan, mereka dianggap bisa menunjukkan kinerja yang diekspetasikan oleh pimpinan perusahaan”

Kompetensi

Menurut ((Rustandi, Natus, 2022) mengatakan bahwa:

“Kompetensi ialah sebuah kapabilitas yang sebelumnya dimiliki oleh tiap pegawai dimana didasari oleh sebuah pengetahuan dan keahlian serta didukung dengan tingkah laku dalam bekerja yang praktiknya mengarah pada syarat kerja yang sudah ditentukan oleh badan usaha itu sendiri.”

Menurut (Sivanissa et al., 2022) mengatakan bahwa :

“kompetensi yakni kapabilitas seseorang guna menjalankan satu pekerjaan dengan baik serta mempunyai kelebihan yang berlandaskan pada segala hal terkait pengetahuan, sikap serta keahlian”

Menurut (Muslimat et al., 2020) mengatakan bahwa :

“Kompetensi adalah salah satu kapabilitas agar dapat menjalankan suatu tugas yang didasarkan atau keahlian dan pengetahuan yang kemudian didukung dengan sikap kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Maka dari itu, kompetensi menggambarkan keahlian dan pengetahuan dengan ciri khas profesionalisme dalam sebuah bidang tertentu sebagai suatu hal yang penting dibidang tersebut”

Kinerja Karyawan

Menurut Kusnawan et al.,(2021) dikutip oleh(Sutrisna, 2022)menyatakan bahwa:

“Kinerja ialah hasil yang didapat baik dari perorangan ataupun sekumpulan orang dalam sebuah perusahaan yang mana didasarkan dengan hak dan kewajibannya dalam rangka meraih sasaran mereka yang mana ada kaitannya dengan perusahaan tempat mereka bekerja.”

Menurut (Fitrianti & Prasada, 2021) memaparkan bahwa :

“Kinerja yakni pencapaian kerja baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai pekerja didalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberi pada yang bersangkutan”

Menurut (Muslimat et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Pengertian kinerja yakni pencapaian kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan”

III. METODE

Jenis Data

Data primer yakni data yang didapatkan secara *direct*. Data primer sendiri dikumpulkan secara khusus agar bisa menjawab pertanyaan dalam penelitian. Agar dapat mendapatkan data yang diperlukan maka penelitian ini melakukan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada para responden yang nantinya akan diisi.

Data sekunder ialah sumber data yang didapat oleh peneliti secara *inderct* yakni bisa lewat media ataupun didapatkan dari pihak luar. Di penelitian ini data sekunder terdiri dari buku serta referensi lainnya untuk mendukung pembuatan skripsi ini.

Sumber Data

Sumber data disini diambil dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan kantor.

Populasi

Populasi Menurut (Sugiyono, 2017,80) mengatakan bahwa :

“populasi yakni cakupan yang didalamnya terdapat dari objek ataupun subjek yang terdapat mutu serta karakter khusus yang disematkan oleh pembuat agar dapat dipahami kemudian diambil kesimpulannya”

Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2017,85) menyatakan bahwa:

“sampling jenuh ialah metode penetapan sampel jika seluruh populasi dijadikan sampel, ini dilaksanakan jikalau total populasi tergolong sedikit atau penelitian akan membuat generalisasi dengan kesalahan yang minim.”

Teknik pengumpulan data

sebuah teknik pengimpunan data yang tepat pada penelitian yang memungkinkan terjadinya penyelesaian masalah secara valid dan dapat dipercaya sehingga akan didapat generalisasi secara objektif. Berikut ialah teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data, antara lain :

Observasi

Observasi ialah teknik penelitian dengan cara mewujudkan penelitian secara *direct* pada objek penelitian yang ditujukan agar mendapat data primer secara langsung dari responden yang nantinya akan digunakan sebagai sampel.

Wawancara

Wawancara yakni teknik penelitian dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan para narasumber yang diambil kemudian ditetapkan sebagai sampel penelitian dimana di penelitian ialah karyawan tetap PT. Triraksa Cipta Kemindo.

Kuesioner

Kuesioner ialah metode pengimpunan data yang dilaksanakan dengan mebagi sederetan pertanyaan secara tersurat pada para responden supaya nantinya akan dijawab. Tujuannya agar dapat mendapatkan data yang relevan terkait variabel yang diakan diuji dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai SPSS versi 25. Dengan sedertan pengujian yang mana akan memperoleh kesimpulan guna menyelesaikan masalah.

Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali, 2021) uji normalitas adalah uji yang dilaksanakan supaya bisa mencari tahu apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Prof. H. Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, 2018:107) uji multikolinieritas ditujukan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan hubungan antar variable independen. Apabila variabel bebas mempunyai korelasi, maka variabel tersebut dikatakan tak ortogonal yang berarti variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai agar dapat mencari tahu apakah dalam model regresi terjadi varian residual yang berbeda pada semua pengamatan didalam model regresi. Model regresi yang baik diwajibkan tak terdapat heteroskedastisitas. Di penelitian ini agar bisa mencari tahu keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan meninjau kembali grafik *scatter plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dipakai supaya nantinya mampu memprediksi korelasi secara linear antara dua variable.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dipakai agar bisa mencari tahu sebesar apa kontribusi pengaruh variabel bebas secara berbarengan pada variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017:225) menyatakan bahwa rumus agar dapat mengetahui koefisien determinasi ialah seperti dibawah ini :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Terdapat dua kemungkinan hasil yang akan didapat, yakni :

1. Jika $R^2 = 1$, maka tak terdapat kontribusi pengaruh yang diberi variabel bebas pada variabel terikat.
2. Jika $R^2 = 1$, maka kontribusi pengaruh yang diberi variabel bebas pada variabel terikat yaitu sempurna.

Uji T

Uji t ditujukan agar dapat melaksanakan uji pengaruh secara mandiri antara variable independent kepada variabel dependen.

Uji F

metode penelitian kombinasi menyatakan bahwa agar dapat mencari tahu apakah koefisien korelasi itu bisa dipukul rata atau tidak, maka wajib dilaksanakannya uji F.

IV. HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778		.764	2.14726

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam tabel diatas, Bisa dikatakan bahwa nilai Adjust R Square ialah nilai koefisien determinasi / KD (R^2) yang menggambarkan kelayakan model regresi yang ada oleh interaksi variabel bebas serta variabel terikat. Nilai KD yang didapat adalah 76,4% yang berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh partisipasi senilai 76,4% pada variabel terikat (Y).

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.882	3.168			1.541	.130
	Rekrutmen	.314	.092	.376		3.409	.001
	Seleksi	.378	.109	.409		3.454	.001
	Kompetensi	.201	.091	.202		2.208	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada kolom t dipakai pengujian parsial agar dapat menguji hipotesis yang diajukan, dengan cara mengkomparasikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujiannya, sebagai berikut :

Jikalau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jikalau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Pada kolom t terlihat bahwa t_{hitung} bagi Rekrutmen ialah sebesar 3.409. Dengan memakai tabel t dengan taraf kepercayaan pengujian ($1 - \alpha$) sebesar 95% dan nilai distribusi tabel t yakni 1.677. Oleh karenanya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.409 > 1.677$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk t_{hitung} Seleksi ialah 3.454. Dengan memakai tabel t dengan taraf kepercayaan pengujian ($1 - \alpha$) sebesar 95% nilai distribusi tabel t yakni 1.677. Oleh karenanya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.454 > 1.677$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk t_{hitung} kompetensi adalah 2.208. Dengan memakai tabel t dengan taraf kepercayaan pengujian $(1 - \alpha)$ sebesar 95% dan nilai distribusi tabel t adalah 1.677. Oleh karenanya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.208 > 1.677$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- a. Bagi regresi linear berganda, angka hubungan rekrutmen (X1) senilai 0.376, angka seleksi (X2) senilai 0.409 dan angka hubungan kompetensi (X3) senilai 0,202 ialah hasil yang diperoleh pada nilai Beta.
- b. Pada kolom Sig. dipakai guna pengujian probabilitas. Kriteria pengujiannya ialah sebagai berikut :
 Jikalau probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Jikalau probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.626	3	248.209	53.833	.000 ^b
	Residual	212.094	46	4.611		
	Total	956.720	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Rekrutmen, Seleksi

Berlandaskan Tabel diatas, diperoleh F_{tabel} senilai 53,833 dengan nilai Sig. 0,000 dimana nilai F_{hitung} akan dikomparisikan dengan nilai F_{tabel} yang mana nilai F_{hitung} sebesar 2.80.

Melalui pembahasan diatas, dapat dikatakan bahwa nilai F_{hitung} (53,833) $> F_{tabel}$ (2.80) dan probabilitas 0,000 $< 0,05$ yang mana bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima dan bisa dikatakan ditemukannya pengaruh secara bersamaan antaran seluruh variabel bebas pada variabel terikat.

V. KESIMPULAN

1. Rekrutmen memberi pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo. Hasil pengujian parsial mempunyai nilai t_{hitung} (3.409) $> t_{tabel}$ (1.677) dan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ maka dari itu bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, mengartikan bahwa adanya korelasi positif serta signifikan antara Rekrutmen (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Seleksi memberi pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo. Hasil pengujian parsial mempunyai nilai t_{hitung} (3.454) $> t_{tabel}$ (1.677) dan nilai probabilitasnya $0,001 < 0,05$ maka dari itu bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, mengartikan bahwa adanya korelasi positif serta signifikan antara Seleksi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Kompetensi memberi pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo. Hasil pengujian parsial mempunyai nilai t_{hitung} (2.208) $> t_{tabel}$ (1.677) dan nilai probabilitasnya $0,032 < 0,05$ maka dari itu bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

diterima, mengartikan bahwa adanya korelasi positif serta signifikan antara Kompetensi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

4. Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi memberi pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Triraksa Cipta Kemindo. Hasil pengujian secara similtas mempunyai nilai $f_{hitung}(53.833) > f_{tabel} (2.80)$ dan nilai probabilitasnya $0.000 > 0.05$ oleh karenanya bisa diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, mengartikan bahwa adanya korelasi positif serta signifikan dari semua variabel bebas pada variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara*. 4(September), 23–33.
- Imam Ghozali. (2021). *IBM SPSS 25*.
- Muslimat, A., Raya, U. S., & Serang, K. (2020). *JURNAL EKONOMI*. 2(4), 586–592.
- Prof.H.Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, A. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9 ed.). Undip.
- Rustandi, Natus, N. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia. *Universitas Buddhi Dharma*, 2(2).
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. [http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%20AGUNG%20Satrio%20%281512121086%29.pdf)
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). *Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo*. 1(3), 115–120.
- Steven, M., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Pendidikan , dan Penempatan Kerja yang Efektif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT . Swing Indonesia. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisna. (2022). Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Tri Oktavia Wulandari 1), N. V. F. 2) 1)Prodi. (2020). *PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(1), 44–56.
- Widya, A. E. (2021). *PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA*. 31–40.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.