

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto

Vemil¹, Ida Nirwana², Afni Yeni³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok,
Sumatera Barat 27317

Korespondensi penulis: 1akbharvemil437@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto, sampel pada penelitian ini sebanyak 45 karyawan PT AIC JAYA Kota Sawahlunto dengan metode total Sampling.

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan nilai signifikan $0,006 < \alpha 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah $2,908 > t_{tabel}$ 1,68195. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan nilai signifikan $0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah $3,655 > t_{tabel}$ 1,68195. Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji f dengan nilai signifikan $0,000 < \text{dari sig } \alpha 0,05$ dan nilai f_{hitung} adalah $52,041 > f_{tabel}$ 3,220. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,712 atau 71,2% dan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti sebesar 28,8%.

Kata Kunci: *Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Recruitment and Selection Process on employee performance at PT AIC JAYA Sawahlunto City, the sample in this study were 45 employees of PT AIC JAYA Sawahlunto City with the total sampling method.

Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that the recruitment process partially has a significant effect on employee performance. This is evidenced by using the t test with a significant value of $0.006 < \alpha 0.05$ and the tcount value is $2.908 > t_{table}$ 1.68195. So it can be concluded that the recruitment process has a significant effect on employee performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that selection partially affects employee performance. This is proven by using the t test with a significant value of $0.001 < \alpha 0.05$ and the tcount is $3.655 > t_{table}$ 1.68195. So it can be concluded that selection has a significant effect on employee performance. Simultaneously the recruitment and selection processes affect employee performance. This is proven by using the f test with a significant value of $0.000 < \text{from sig } \alpha 0.05$ and the fcount value is $52.041 > f_{table}$ 3.220. This can also be seen from the R Square value of 0.712 or 71.2% and is influenced by other variables that have not been studied at 28.8%.

Keywords: Recruitment Process, Selection and Performance of Employees

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan teknologi yang canggih tidak akan berguna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, selain itu dilihat dari sisi internalnya perusahaan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, anggaran (biaya), waktu, lingkungan, perilaku kerja, dan sebagainya. Ditinjau dari perspektif kepegawaian (SDM) dalam arti luas, kebutuhan pegawai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas menjadi prioritas utama untuk mendukung perusahaan dalam menjawab berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, maka sudah seharusnya kualitas sumber daya manusia atau karyawan harus dikembangkan dan memperlakukan mereka secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang terpenting dalam aktifitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen dan seleksi.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja, maka apabila rekrutmen ini berhasil secara otomatis akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik semakin besar. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Tidak hanya rekrutmen yang dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses seleksi juga merupakan hal penting dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan perusahaan. Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu (Atikawati & Udjang, 2016). Seleksi yang efektif sangat diperlukan untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan yang baik sehingga

dalam melakukan pekerjaan karyawan tersebut bisa secara maksimal dan memahami pekerjaannya yang memang sesuai dengan keahliannya.

Mengingat proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi dan rekrutmen yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Rekrutmen dan Seleksi adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, (Kasmir, 2016). Manfaat dari rekrutmen dan seleksi adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place “ di mana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan pegawai tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Karena sesuai dengan definisi proses rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi, sedangkan seleksi adalah bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan pegawai yang menghasilkan tingkat kerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon pegawai yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan dilakukan dalam pekerjaan.

Dari beberapa teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting dalam menentukan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan dan menempatkan pegawai tersebut diposisi yang sesuai dengan tujuannya dan siap bersaing dengan perusahaan lain. PT. AIC JAYA Kota Sawahlunto merupakan sesuatu lembaga perusahaan yang berdiri di bidang pertambangan Batu Bara, yang bersifat produktif maupun konsumtif dengan menggunakan proses rekrutmen dan seleksi dalam pemilihan calon karyawan baru yang biasanya akan dikelola oleh sumber daya manusia yang telah dibentuk oleh perusahaan tersebut.

Pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada

organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat berkerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari instansi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. Mengingatnya penting proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak kepada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto”.

2. Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi dari organisasi tersebut (Juffri, 2013).

Proses Rekrutmen

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial qualified (Kaswan, 2012).

Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus

yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya atau ringkasan dari kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka, hipotesis juga dapat digunakan untuk menguji validitasnya. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga, proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AIC Jaya Kota Sawahlunto

H₂ : Diduga, seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.

H₃ : Diduga, proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah pelanggan yang berkunjung di PT. AIC JAYA Kota Sawahlunto yang berlokasi di JL. Parambahan, Parambahan Payakumbuh Lamposi Tigo Nagori, Kota Sawahlunto Sumatra Barat. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelatif.

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif, Sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan data primer yaitu dengan penyebaran kuisioner.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pada penelitian ini, penulis menjadikan pegawai PT AIC jaya Kota Sawahlunto sebagai populasi 2021 totalnya 45 orang meliputi 25 orang pegawai tetap dan 20 orang pegawai kontrak di beberapa bidang pengelola sumber daya manusia dan beberapa hal lainnya yang ada di PT. AIC Jaya Kota Sawahlunto.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

1. Berdasarkan interperensi hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan:
 $Y=7,936+0,345X_1+ 0,480X_2+e$
2. Selain itu juga dapat dilihat dengan nilai koefisiensi determinasi R Square 0,712 atau sebesar 71,2%. Hal ini berarti rendahnya persentase variabel independen yaitu proses rekrutmen dan seleksi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain proses rekrutmen dan seleksi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,8%.
3. Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan Melalui pengujian hipotesis proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $2,908 > t_{tabel}$ 1,68195 dan nilai signifikan $0,006 < \alpha$ 0,05. Dikatakan kepuasan pelanggan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Melalui pengujian hipotesis seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,655 > 1,68195$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Dikatakan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan f_{hitung} adalah $52,041 > f_{tabel}$ 3,220 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari sig } \alpha$ 0,05. Hal ini berarti proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan sistem rekrutmen dan seleksi yang dikembangkan, karena dalam proses perencanaan sumber daya manusia, baik rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan, sehingga sistem rekrutmen yang diterapkan harus bersinergi dan disesuaikan dengan sistem seleksi yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian, proses perencanaan sumber daya manusia perusahaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai kebutuhan dan harapan perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas atau mengembangkan penelitian, misalnya motivasi, inovasi dan tanggung jawab dengan Membandingkan PT AIC Jaya dengan perusahaan batu bara lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. SE, MM. Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(2), 8-18
- Aristini & Perdanawati. (2017). Pengaruh Proses Recruitment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sari Organik Di Ubud Kabupaten Gianyar. Jurnal MBE, 3(2), 21-32
- Atikawati, E. & Udjang, R. (2016), Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan, JPSB, 4(1), 9-23
- Astuti, W. (2017), Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang
- Aziz, Maarif & Sukmawati. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 3(2),246-253
- Cupian, Muhammad, Z. Nurjaman, K. & Kurnia, E. (2019) Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital, Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1).
- Dani, R. A. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Federal International Finance (Fif) Di Kota Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis, 7(4), 395-408
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera, Jurnal Pundi, 05(01), 113-126
- Elfadilla MQ. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bri Syariah Kcp Metro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hindriari. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. JENIUS, 2(1), 31-54
- Juffri, A. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta
- Kaswan. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat

*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan
di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto*

- Nasutio, M. D. M. (2019) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati, Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 85-93
- Nugroho. (2012). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
- Permatasari, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknik Pesawat Pt. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Jurnal Ekonomi Manajemen, 10(10), 1-24.
- Poernomo, H. & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo, Journal of Management and Accounting, 2(1), 87-101
- Potale, B. R., Lengkong, V. & Moniharapon, S. (2016) Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(04)
- Prastowo, A. (2011). Metode Penelitian Kualitatif. In Metode Penelitian Kualitatif (pp. 208–220).
- Purba & Sukanta. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Secara Online Dan Offline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup. JRMSI 12(2), 323-334
- Putro, N. Y. A. (12) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)
- Rachman, paloma paramita. (2012). Analisis pengaruh variabel makro terhadap return indeks sembilan sektor pada bursa efek Indonesia.
- Rahmatik, I. (2014), Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor)
- Robbi. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pulik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar.
- Ruslanto. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- S, E. R. (2016). Pengaruh kreativitas belajar dan pemanfaatan media pembelajaran menggunakan macromedia flash 8 terhadap hasil belajar ekonomi DI SMP NEGERI 22 BANDAR LAMPUNG tahun pelajaran 2015/2016.
- Saputra, A. T. (2015). Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia periode 2010-2013. Ekonomi Dan Bisnis.
- Sari, S. W. (2015). Kepuasan konsumen terhadap kualitas pelayanan di nDalem Ngabean Resto.
- Setyowati, H., & Ningsih, R. (2016). Pengaruh faktor fundamental, risiko sistematis dan ekonomi makro terhadap return saham syariah yang tergabung di Jakarta islamic index (JII) pada periode 2010 – 2014. Jurnal Kajian Bisnis, 24(1), 54–70.

- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta Sofian, A. (2018),
Proses Rekrutmen
- Dan Seleksi Karyawan Pt. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil)
Area Malang
- Sudewa & Hartati. (2018). Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan
Pariwisata, 1(2), 706-716 Sugiyono. (2015). statika penelitian.pdf (Ke-26).
bandung: alfabeta.
- Wardani, T. U. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada bisnis
jasa transportasi gojek (Studi Kasus Mahasiswa FEBI UIN Sumatera Utara).
- Widya, A. E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 7(1), 031-040
- Wulandari, E. (2016). Pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap
perilaku etis karyawan pada pt. Pegadaian (persero) cabang syariah Palembang.
- Yulasmu. (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan,
Majalah Ilmiah UPI YPTK, 23(1)
- Yullyanti, E. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmu
Administrasi dan Organisasi, 16(3), 131-139.