



Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Minang Kabau

Dimas Givan Sujadi¹, Novi Yanti²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: dimasgivana39@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: noviyanti@unespadang.ac.id

Corresponding Author: Dimas Givan Sujadi

Abstract: *This study aims to determine (1) whether the recruitment process affects the performance of employees. (2) whether the selection affects the performance of employees. 3) whether the recruitment and selection process affect employees performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Minangkabau International Airport. The sample used is 86 permanent employees of PT Angkasa Pura I (Persero). This research data uses primary data obtained from the results of distributing questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis, hypothesis t test and F test. The results of the hypothesis test analysis showed that 1) The recruitment process has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Angkasa Pura I (Persero) Minangkabau International Airport. 2) Selection has a positive and significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Minangkabau International Airport. 3) The process of recruitment and selection have a significant effect together on the performance of employees at PT. Angkasa Pura I (Persero) Minangkabau International Airport. Contribution of the influence of the recruitment and selection process to the performance of employees of PT. Angkasa Pura I (Persero) amounted to 44.6% while 55.4% was influenced by other variables such as reward and punishment, training, leadership and others.*

Keywords: *Recruitment Process, Selection, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu mengetahui (1) apakah proses rekrutmen memengaruhi kinerja karyawan. (2) apakah seleksi memengaruhi kinerja karyawan. 3) apakah proses rekrutmen dan seleksi memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau. Sampel yang dipergunakan yaitu 86 karyawan tetap pada PT Angkasa Pura I (Persero). Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan uji F. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa 1) Proses rekrutmen positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau. 2) Seleksi positif dan

signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau. 3) Proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau. Kontribusi pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) adalah 44,6% sisanya 55,4% adalah kontribusi faktor lainnya seperti reward dan punishment, pelatihan, kepemimpinan dan lain lain.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengelola SDM menjadi hal yang utama untuk meraih tujuan perusahaan. Biasanya pemilik perusahaan menuntut performa yang optimal dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaannya. Pimpinan sadar SDM adalah aset utama untuk membangun perusahaan. Maka dari itu kualitas SDM terus ditumbuhkan dan diperhatikan sehingga terwujud tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Pada kegiatan mengelola SDM salah satunya yaitu rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen merupakan sebuah tahapan kegiatan untuk menarik sebagian calon pekerja agar tertarik dan melamar keperusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir, 2016). Sementara keuntungan rekrutmen yaitu berfungsi untuk mendapat “*The Right Man on The Right Place*”, dan dijadikan pedoman oleh manager untuk meletakkan pekerja di bidang yang tepat.

Menurut Daft (2010) kebanyakan perusahaan memakai pendekatan baru untuk perekrutan karyawan dimana perusahaan memanfaatkan cara merekrut formal secara lebih baik, kemudian menawarkan sistem magang agar memberi orang peluang, serta menemukan kreatifitas dalam memanfaatkan tenaga kerja. Kasmir (2016) mengartikan seleksi yaitu sebuah proses dalam seleksi calon pekerja yang memenuhi kualifikasi atau standar yang dibutuhkan. Sementara Mangkunegara (2013) mengartikan kinerja karyawan yaitu hasil pekerjaan berupa kualitas serta kuantitas yang sudah diraih pekerja saat menyelesaikan pekerjaannya menurut tanggung jawab yang ditugaskan pada pekerja.

Bandara Internasional Minangkabau adalah bandara yang tercakup usaha PT. Angkasa Pura I. SDM berkompeten adalah faktor pendorong demi kompetisi persaingan perusahaan, sehingga SDM perlu dikembangkan kompetensinya karena menjadi faktor utama kesuksesan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam upaya go internasional di layanan bandar udara pengaturan SDM memerlukan strategi tepat. Tujuannya adalah menghasilkan unit kerja yang efektif dalam meraih sasaran mengenai manajemen perusahaan tentang apa yang perlu dikembangkan, digunakan serta bagaimana menjaga kualitas serta kuantitas para pekerjanya. Maka diperlukan upaya terbaik untuk pengelolaan pekerja mulai dari latar belakang, *skill*, keahlian yang beragam agar pekerja bisa memaksimalkan keahlian serta bidang tugasnya masing-masing.

Perekrutan pekerja biasanya disebabkan pensiun pekerja, sudah meninggal atau PHK sebab melanggar aturan kerja di PT. Angkasa Pura I (Persero). Rekrutmen bisa pula diterapkan dalam penambahan pekerja baru pada unit kerja yang aktivitasnya membutuhkan performa tinggi. Untuk menunjang rekrutmen juga diperlukan proses seleksi yang tepat, agar pekerja yang dimiliki perusahaan benar-benar tepat dan SDM perusahaan menjadi seimbang.

Dalam merekrut serta menyeleksi pada PT. Angkasa Pura I juga menetapkan standar tertentu. Standar tersebut antara lain dengan memasang iklan di berbagai media massa, kemudian menyeleksi berkas lamaran yang masuk, memanggil calon karyawan dan mengadakan tes seleksi tertulis dan wawancara. Bagi calon karyawan yang lolos dan memenuhi syarat selanjutnya dihubungi dan dilakukan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan. Kegagalan pada perekrutan pekerja bisa berimbas terhadap upaya meraih sasaran. Selain menjaga lalu lintas penerbangan, perusahaan juga perlu menjaga pelayan untuk konsumen serta keberlanjutan bisnis. Menyadari manfaat proses rekrutmen serta seleksi maka perusahaan berharap bisa memilih SDM yang lebih berkompeten di bidangnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya (2018) menemukan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Begitu juga dengan seleksi juga memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat pada penelitian Surianti (2018) yang menemukan adanya pengaruh positif serta signifikan dari rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. Kemudian penelitian Giovanni (2018) yang juga menemukan bahwa rekrutmen serta seleksi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengkaji kembali dampak dari proses rekrutmen serta seleksi pada kinerja karyawan khususnya di industri penerbangan yaitu PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau.

Sesuai dengan uraian tersebut, penulis hendak menyusun laporan berjudul **“Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Minangkabau”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah proses rekrutmen memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Minangkabau.
2. Apakah seleksi memengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Minangkabau.
3. Apakah proses rekrutmen serta seleksi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Minangkabau

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Minangkabau. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku sumber, jurnal, serta sumber lainnya.

Sugiyono (2014:17) mengartikan populasi yaitu suatu kelompok mencakup objek dan subjek dengan karakter dan ciri khusus yang ditunjuk peneliti guna dianalisis. Populasi yang dipakai menjadi sampel yaitu seluruh karyawan tetap BIM yang berjumlah 86 karyawan.

Sampel merupakan anggota dari populasi dengan ciri serupa atau mendekati populasinya. Dari angka populasi yang ada, digunakan total sampling yaitu seluruh populasi menjadi sampelnya. Dimana sampel yang dipergunakan yaitu 86 karyawan tetap PT Angkasa Pura I (Persero).

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang *valid* dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut (Ghozali, 2011) saat menentukan apakah suatu elemen dapat digunakan, uji koefisien korelasi biasanya dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Artinya jika $r > 0,3$, maka alat ukur memiliki korelasi yang *valid*.

Sementara instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang (Ghozali, 2011), caranya dengan teknik *Alpha Cronbach*. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2018).

Adapun pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Selain itu dilakukan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis Uji t dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dipergunakan teknik regresi linier berganda serta koefisien determinasi (Agussalim Manguluang, 2015). Hasilnya adalah:

Tabel 1 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.433	5.338		7.200	.000
1 Proses Rekrutmen	.460	.119	.459	3.876	.000
Seleksi	.178	.080	.264	2.230	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 38,433 + 0,460 X_1 + 0,178 X_2$$

Berikut hasil interpretasinya:

- Konstanta senilai 38,433 yang mana bila Proses rekrutmen serta Seleksi ($X_1=X_2=0$) Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Padang adalah sebesar konstanta yaitu 38,433 satuan.
- Koefisien regresi Proses rekrutmen adalah sebesar 0,460. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Proses rekrutmen berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Bila Proses rekrutmen naik satu satuan cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) senilai 0,460 satuan
- Koefisien regresi Seleksi adalah sebesar 0,178. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Seleksi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Bila Seleksi naik satu satuan Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) juga naik senilai 0,178 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai mengukur kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011) yaitu.

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.446	3.970

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

Didapati koefisien determinasi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Padang yaitu *Adjusted R Square* senilai 0,446. Artinya kontribusi proses rekrutmen dan

seleksi terhadap kinerja karyawan bernilai 44,6% sisanya 55,4% adalah kontribusi faktor lainnya seperti *reward* dan *punishment*, pelatihan, kepemimpinan dan lain lain.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2011). Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.433	5.338		7.200	.000
1 Proses Rekrutmen	.460	.119	.459	3.876	.000
Seleksi	.178	.080	.264	2.230	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mempergunakan sig 0,05 dan $df = n-k-1 = 86-2-1 = 83$ didapatkan t tabel 1,663. Berdasarkan hasil uji t diperoleh :

- 1) Angka t hitung Proses rekrutmen senilai $3,876 > t$ tabel 1,663 lalu *sig* nya $0,000 < 0,05$ keputusan H_a diterima. Artinya proses rekrutmen signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero).
- 2) Nilai t hitung Seleksi senilai $2,230 > t$ tabel 1,663 lalu *sig* nya $0,028 < 0,05$ keputusan H_a diterima. Artinya seleksi signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F umumnya menunjukkan bahwa semua variabel independen yang ditambahkan ke model bertindak bersama-sama atau secara bersamaan pada variabel dependen (Ghozali, 2011).

Dengan sampel 86 maka $df_1 = 2$ dan $df_2 = 86-2-1=83$ dan kolom 2 (jumlah variabel bebas) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,11. Selanjutnya nilai thitung dengan program SPSS 20 diketahui pada tabel *Anova* sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1108.701	2	554.350	35.168	.000 ^b
Residual	1308.334	83	15.763		
Total	2417.035	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Dari uji F didapati bahwa F hitung $35.168 > F$ tabel 3.11 serta *sig* nya senilai $0,000 < 0,05$ keputusan uji H_a diterima. Artinya proses rekrutmen dan seleksi secara simultan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Proses rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi serta uji hipotesis Diketahui ada pengaruh positif serta signifikan dari proses rekrutmen pada kinerja karyawan. Artinya bahwa setiap peningkatan proses rekrutmen pada karyawan berdampak pada kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) yang semakin meningkat.

Proses rekrutmen dihubungkan dengan penyelenggaraan untuk merencanakan pekerja secara tepat. Jadi pengurus rekrutmen perlu menyelaraskan dan menyesuaikan kegiatan itu dengan pekerja yang dibutuhkan dan dari mana mendapatkannya. Dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka setelah rekrutmen,

langkah seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan dan mendatangkan manfaat untuk menetapkan calon pekerja yang akan dipilih (Kasmir, 2016). Menurut Sudiro (2011) dengan proses rekrutmen akan diperoleh para pekerja yang memenuhi standar. Sehingga bisa selaras dengan upaya, pengetahuan serta nilai perusahaan. Selain itu, agar menurunkan terjadinya pergantian karyawan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yaitu Poernomo (2019) dimana menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu didukung riset Jaya (2018) yang menemukan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan dari proses rekrutmen dengan kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Kemudian sejalan dengan penelitian Rahmany (2018) dimana proses rekrutmen karyawan positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Seiring hasil penelitian Surianti (2018) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen pada kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan juga pada penelitian Hindriari (2018) dimana proses rekrutmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel seleksi pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika seleksi pada karyawan ditingkatkan maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) yang semakin meningkat.

Kasmir (2016) mengemukakan seleksi yaitu sebuah proses dalam seleksi calon pekerja yang memenuhi kualifikasi atau standar yang dibutuhkan. Dengan begitu dalam pemilihan karyawan yang memenuhi kriteria dibutuhkan sebuah proses seleksi. Apabila pekerja sudah melewati proses seleksi, bisa diperoleh SDM dengan kompetensi dan kualitas pada bidang pekerjaannya lebih maksimal. Selain itu bisa memperoleh pekerja yang patuh serta setia pada perusahaan. Hasibuan (2017) menambahkan bahwa seleksi merupakan upaya awal dari sebuah perusahaan guna mendapatkan pekerja yang memenuhi kualifikasi serta berkompeten yang akan menempati dan menyelesaikan seluruh pekerjaan di perusahaan. Jadi dengan seleksi yang tepat pada pekerja akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan.

Hasil ini sejalan penelitian sebelumnya yaitu Poernomo (2019) yang menunjukkan bahwa variabel seleksi positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu sejalan riset Jaya (2018) yang menemukan hasil terdapat pengaruh positif serta signifikan dari proses seleksi pada kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Kemudian sejalan dengan penelitian Rahmany (2018) dimana proses seleksi karyawan positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Seiring dengan hasil Surianti (2018) membuktikan adanya pengaruh positif serta signifikan dari seleksi terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan juga pada penelitian Hindriari (2018) dimana seleksi karyawan berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Boga Lestari Sentosa.

3. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan ditemukan proses rekrutmen, serta seleksi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Hasil ini menggambarkan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cenderung meningkat signifikan jika proses rekrutmen dan seleksi karyawan bisa dilakukan dengan tepat. Dari kedua faktor yang diteliti, proses rekrutmen adalah faktor paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Menurut Wibowo (2016), kinerja dilihat sebagai sebuah proses maupun hasil kerja individu. Yaitu proses mengenai cara pekerjaan diselesaikan dalam meraih output. Tetapi,

hasil dari kerja juga dipandang sebagai sebuah kinerja. kinerja ini tidak saja terpengaruh dari SDM perusahaan, melainkan aset lainnya contohnya modal, iptek, mesin, serta sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Terkait hal ini, proses rekrutmen dan seleksi yang tepat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja para karyawan.

Hasil ini sejalan penelitian Poernomo (2019) yang mana rekrutmen dan seleksi signifikan memengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan. Selain itu didukung riset Jaya (2018) yang menemukan hasil Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan secara bersama terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian sejalan dengan penelitian Rahmany (2018) dimana ada korelasi yang tinggi dan signifikan antara proses rekrutmen serta seleksi pada kinerja karyawan. Seiring juga dengan riset Surianti (2018) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati. Hasil serupa ditemukan juga pada penelitian Hindriari (2018) dimana rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada PT. Boga Lestari Sentosa

Dari hasil analisis koefisien determinasi ditemukan nilai koefisien determinasi terlihat besarnya kontribusi proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan adalah 44,6% sisanya 55,4% merupakan kontribusi faktor lainnya misalnya *reward* dan *punishment*, pelatihan, kepemimpinan dan lain lain.

KESIMPULAN

Menurut hasil analisis serta pembahasan, bisa dibuat simpulan yaitu :

1. Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau.
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau.
3. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Minangkabau.
4. Kontribusi proses rekrutmen serta seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) adalah senilai 44,6% sisanya 55,4% adalah kontribusi faktor lainnya misalnya *reward* dan *punishment*, pelatihan, kepemimpinan dan lain lain.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang. (2015). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Daft, R.L. (2010). *Management*. 9th Edition. USA: South-Western Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2013). *Organizational Behaviour*. Edition 15. USA: Pearson Education, Inc.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Giovanni, Angelia. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2): 8-18.
- Hindriari, Reni. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1): 31-54.
- Jaya, Kadek Maita. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2): 167-178.
- Poernomo, Hadi. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Journal of Management and Accounting*, 2(1): 87-101.
- Rahmany, Said Monawar. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8): 61-71.