



Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa
Volume 3, No 1, Juli 2023
e-ISSN 2807-789X



Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi

Arinda Febyola^{1*}, Nurhikma², Ummul Aimah³, Shanty Komalasari⁴

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin,
Indonesia

*E-mail: arindafebyola@gmail.com

Abstract

Human resource management has an important role for an organization. The Human Resources Department, or as some call it the personnel department, usually has responsibility for recruitment and selection. This is done by an organization with the aim that the human resources received are human resources who are competent and able to carry out the tasks assigned with full responsibility, so that organizational goals can be achieved. The purpose of this study is to analyze how important the role of recruitment and selection of workforce is to the success of an organization's goals. The method used is a literature study that is applied by combining the sources obtained and then associated with the topic of the problem in a systematic and interconnected manner. The results obtained show that the role of recruitment and selection shows that human resources are competent and responsible for the tasks assigned. It has been proven that the better the recruitment and selection, the better the employees will be.

Keyword: *Organizational Goals, Selection, Workforce*

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting bagi sebuah organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia, atau beberapa orang menyebutnya sebagai departemen personalia, biasanya memiliki tanggung jawab untuk rekrutmen dan seleksi. Hal ini dilakukan suatu organisasi dengan tujuan supaya sumber daya manusia yang diterima merupakan sumber daya manusia yang kompeten serta sanggup menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Tujuan dari studi ini yaitu untuk menganalisis seberapa penting peran rekrutmen dan seleksi tenaga kerja terhadap keberhasilan tujuan sebuah organisasi. Metode yang digunakan adalah studi literatur yang diterapkan dengan menggabungkan sumber yang didapat lalu dikaitkan dengan topik permasalahan secara sistematis dan saling berhubungan. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa peran rekrutmen dan seleksi menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Yang dibuktikan bahwa semakin baik perekrutan dan seleksi maka semakin bagus pula karyawan yang didapatkan.

Kata kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Tenaga Kerja, Tujuan Organisasi*

PENDAHULUAN

Menurut Mullins, sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai strategi perencanaan, implementasi, dan pemeliharaan yang bertujuan untuk mengelola orang (karyawan) guna memaksimalkan kinerja bisnis. Hal ini termasuk pengembangan kebijakan dan proses untuk mendukung strategi (Mullins, 2005). Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Noe, 199M) . Pemanfaatan sumber daya manusia harus didasarkan pada program dan kebijakan yang diambil, seperti dikemukakan oleh Harris, "*Human resources management as programs, policies, and practices for managing on organization's workforce*" (Harris, 2000). Menemukan karyawan yang benar-benar memenuhi syarat untuk dipekerjakan dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu tanggung jawab manajer sumber daya manusia. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan bantuan sumber daya manusia yang kompeten. Proses perekrutan sumber daya manusia adalah langkah pertama menuju tujuan ini.

Rekrutmen yang dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat persyaratan tenaga kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang dipenuhi melalui perekrutan. bekerja untuk perusahaan melalui sistem dan prosedur rekrutmen perusahaan sehingga karyawan baru dapat direkrut berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah dilihat oleh manajemen sumber daya manusia. Tujuan menerapkan sistem rekrutmen untuk karyawan potensial adalah untuk membantu bisnis mencapai tujuannya dan mempekerjakan pekerja yang berkualitas. Proses seleksi akan digunakan untuk menyaring sejumlah pelamar setelah kegiatan yang terlibat dalam perekrutan karyawan potensial yang berkualitas telah selesai. Orang yang memenuhi persyaratan spesifik organisasi dipilih melalui metode ini. Versi setiap organisasi dari prosedur sangat berbeda. Sehingga dalam proses seleksi, masing-masing menerapkan persyaratan yang berbeda (Ike Kusdyah, 2008).

Seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Pada dasarnya seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi didasarkan pada spesifikasi tertentu dari perusahaan yang bersangkutan (Hasibuan, 2001). Sahril Buchori menjelaskan bahwa seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Memenuhi kebutuhan organisasi tanpa pekerja Berada di posisi superior untuk gagal (Buchori, 2015) . Seleksi lebih dari sekadar memilih orang-orang terbaik yang tersedia. Persyaratan pekerjaan pelamar dan

organisasi tercakup dalam langkah-langkah ini. Fungsi ketenagakerjaan mencakup perekrutan dan seleksi di banyak departemen personalia (Handoko, 2010).

Pada sistem rekrutmen dan seleksi memiliki dua tahap yang berbeda. Pada tahap rekrutmen, semua kandidat potensial didorong untuk mengirimkan lamaran semakin banyak semakin meriah untuk membuat kumpulan data. Sehingga kemungkinan ratusan orang akan melamar satu posisi terbuka yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Berbeda dengan seleksi, seleksi adalah proses memilih dan menerima pelamar yang memenuhi persyaratan organisasi dalam hal keterampilan dan kualifikasi. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan akan ditolak. Departemen sumber daya manusia, atau beberapa orang menyebutnya sebagai departemen personalia, biasanya memiliki tanggung jawab untuk rekrutmen dan seleksi.

Dalam sebuah perusahaan, penyusutan karyawan biasanya terjadi ketika seorang karyawan mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau dipecat karena melanggar pedoman disiplin perusahaan (Poernomo, 2019). Akibatnya, karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki pengalaman yang berbeda. Unit kerja yang aktivitasnya membutuhkan banyak aktivitas juga dapat merekrut karyawan baru. Dalam rangka pendistribusian pegawai agar kekuatan sumber daya manusia lebih merata, proses rekrutmen juga memerlukan proses seleksi yang efisien.

Sistem rekrutmen dan seleksi tidak hanya menghasilkan karyawan tetap tetapi juga meningkatkan efisiensi organisasi. Proses pencapaian tujuan perusahaan akan terpengaruh jika sistem rekrutmen tenaga kerja tidak diterapkan. Diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui rekrutmen dan seleksi.

METODE

Ada pun jenis penelitian ini adalah studi literatur. Zed dalam penelitian Kartiningasih mengatakan bahwa metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Kartiningasih menambahkan bahwa studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/ pondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian (Kartiningasih, 2015). Dalam penulisan ini, penulis akan memaparkan tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Penelitian ini mengambil sumber dari beberapa referensi seperti buku dan jurnal yang dipublikasikan pada tahun 2008 - 2022 pada Google Book dan Google Scholar.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian studi literatur adalah artikel atau hasil riset yang sebelumnya membahas tentang rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis isi yang bisa digunakan untuk mendapatkan informasi yang valid dan bisa meneliti kembali menurut konteksnya (Krippendoff, 1993). Kemudian bahan-bahan yang ditemukan akan dianalisis serta didiskusikan secara bersama untuk melakukan penyusunan jurnal.

HASIL

Perusahaan dan seleksi melakukan rekrutmen dalam rangka mengisi posisi yang terbuka dengan cara mencari dan menyaring calon karyawan yang diyakini memiliki kualifikasi standar. Setiap perusahaan memiliki standar kinerja untuk setiap karyawannya. Evaluasi kinerja yang menyeluruh tentunya harus dilakukan setelah selesainya proses rekrutmen untuk menentukan teknik dan metode rekrutmen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan sebelumnya, ada berbagai strategi dan pendekatan rekrutmen (Sholathiah dkk., 2022).

Menurut Ritonga serta Yoga Firdaus tenaga kerja merupakan penduduk dalam umur kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang lagi mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, serta mereka yang mengurus rumah tangga (Ritonga & Yoga, 2007). Sebaliknya bagi Sumitro Djojohadikusumo tenaga kerja merupakan seluruh orang yang bersedia serta mampu bekerja, tercantum mereka yang menganggur walaupun bersedia serta mampu bekerja serta mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak terdapat peluang kerja (Djojohadikusumo, 1994). Bagi UU nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penafsiran tenaga kerja merupakan tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan guna menciptakan benda ataupun jasa baik untuk penuhi kebutuhan sendiri ataupun kebutuhan warga (Kota, 2013). Tenaga kerja ialah aspek berarti yang ada dalam struktur ekonomi suatu industri ataupun suatu organisasi. Tenaga kerja ialah pihak yang dimanfaatkan kinerjanya baik dari segi pikiran ataupun tenaganya (Aksin, 2018).

Bagi para pakar, tujuan organisasi merupakan membuat seorang lebih disiplin serta mempunyai etos kerja besar. Disiplin bisa terwujud kala anggota organisasi bisa menjajaki seluruh ketentuan yang diresmikan organisasi. Kemudian sanggup menguasai hak serta kewajiban tiap anggota buat kemajuan organisasinya. Tujuan organisasi secara universal merupakan buat menggapai ataupun merealisasikan kemauan ataupun cita- cita bersama dari masing- masing anggota organisasi guna memperoleh keuntungan serta keberhasilan dari

tujuan organisasi dan dapat menanggulangi terbatasnya kemandirian serta keahlian individu buat menggapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia atau SDM, sangat penting untuk mencapai tujuan. Dalam kebanyakan kasus, para pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang sangat baik dari setiap pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal fundamental dalam proses pembangunan nasional perusahaan, sehingga kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan pengadaan, arahan, pengembangan, pemeliharaan, dan penghentian sumber daya manusia perusahaan akan dapat mengelola sumber daya manusianya secara lebih efektif dan efisien sebagai hasilnya (Etikawati & Udjang, 2016).

Rekrutmen ialah proses mencari serta menyaring sumber daya manusia yang sanggup untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan berkualitas yang cerdas, terampil, kompeten, mampu bekerja keras, kreatif dan bermoral. Dalam aset para eksekutif SDM, perolehan perwakilan menggabungkan interaksi pendaftaran, penentuan, posisi, arah, dan pendaftaran yang disengaja mendapatkan perwakilan yang terampil (Fadyanto & Siwalankerto, 2017). Proses manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan serta perekrutan sumber energi manusia menggambarkan kalau proses memperoleh sumber energi manusia yang cocok dengan kebutuhan organisasi merupakan proses yang panjang, memerlukan waktu serta pasti saja memakan biaya. Hal ini dilakukan suatu organisasi dengan tujuan supaya sumber daya manusia yang diterima merupakan sumber daya manusia yang kompeten serta sanggup menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai (Mardiah, 2016).

Harus diketahui lebih dahulu, bahwa pemilihan rekrutmen dan seleksi yang mana digunakan, maka kita harus melihat apakah persiapan yang harus dibutuhkan untuk tercapainya sebuah tujuan perusahaan tersebut. Berikut merupakan hasil beberapa penelitian yang mempunyai tujuan yang hampir sama dengan studi ini, yaitu rekrutmen dan seleksi tenaga kerja agar terwujudnya tujuan organisasi pada karyawan:

1. Hasil penelitian dari Muhammad Rafii dan Seno Andri 2015 Dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru.*” Didapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja, maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang

menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial diterima (Rafii & Andri, 2015).

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ombui Kepha, elegwa mukulu, Gichuni, A. Waititu 2014 yang berjudul "*The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya.*" Didapatkan hasil Analisis terhadap 256 responden Science & Technology Act.Cap 250 menghasilkan kesimpulan bahwa korelasi antara hasil kerja karyawan (prestasi kerja karyawan) dengan perekrutan dan seleksi yang sangat signifikan (Kepha dkk., 2014).
3. Berdasarkan penelitian Teresia Kavoo-Linge & James K. Kiruri 2013. Dengan judul, "*The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*". Dengan hasil penelitian analisis terhadap 362 perusahaan yang bergerak di bidang yang sama yang ada di Kenya dan memilih manajer sebagai pengelola perusahaan jasa tersebut sebagai sampelnya, menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara praktek penempatan terhadap hasil kerja/prestasi kerja (Teresia & K.Kiruri, 2013).
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ricky Sukardi pada tahun 2005 yang berjudul "*Pengaruh Seleksi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV WDH Gas*" didapatkan hasil bahwa variabel X (seleksi) dan variable Y (prestasi kerja) memiliki pengaruh kuat yang ditunjukkan dengan adanya r_s sebesar 0.738 dan K_d sebesar 54.46 %. Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai pelaksana CV WDH sejumlah 65 orang dan sampelnya adalah 30 orang. Isi angket mencakup 20 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan variabel X dan 10 pertanyaan variable Y (Sukardi, 2005).
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Romadon dan Dodi Prasada pada tahun 2021 yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan*" didapatkan hasil Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seleksi dan rekrutmen pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{Hitung} > F_{Tabel}$ atau $(69,664 > 2,770)$, hal ini juga didukung oleh nilai Sig.0,05 atau (0,000 0,05), sehingga H_0 ditolak, sedangkan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Supra Boga Lestari secara simultan dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen dan seleksi karyawan, dan uji determinasi (R^2) R^2 signifikan sebesar 0,590 atau 59%.Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi pada 59% kasus, sedangkan faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 41% (Prasada, 2021).

6. Joy O. Ekwoaba, Ugochukwu U. Ikeije dan Ndubuisi Ufoma Pada tahun 2015, yang berjudul “*The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya*” hasilnya Analisis terhadap 256 responden *Science & Technology Act. Cap 250* menghasilkan kesimpulan bahwa korelasi antara hasil kerja karyawan (prestasi kerja karyawan) dengan perekrutan dan seleksi yang sangat signifikan (Ekwoaba dkk., 2015).

Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian di atas bahwa peran rekrutmen dan seleksi tenaga kerja terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Peran rekrutmen dan seleksi dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan agar terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terkumpul juga akan sesuai dengan harapan organisasi jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan baik dan benar, serta dipersiapkan dengan baik dari segi pendekatan, metode, dan proses. Menurut Setiani, agar kinerja suatu organisasi dapat meningkat, karyawan ideal harus diidentifikasi berdasarkan persyaratan yang diperlukan (Setiani, 2013). Oleh karena itu, sangat penting bahwa setiap bisnis terlibat dalam perekrutan untuk menemukan calon karyawan yang memenuhi syarat untuk pekerjaan yang terbuka dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu.

Namun hal itu kembali lagi kepada masing-masing organisasi. Hal ini disebabkan fakta bahwa setiap organisasi memiliki proses perekrutan dan seleksi yang berbeda. Menurut Hasanah, setiap prosedur memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Namun, jika suatu prosedur diterapkan dengan benar, maka sebuah organisasi dapat mempekerjakan orang-orang yang memenuhi kriteria dan kualifikasi mereka (Hasanah, 2019). Menurut Iskarim, perekrutan dan seleksi yang efektif akan menghasilkan kinerja yang sangat baik dan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan perekrutan dan seleksi yang tidak efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih rendah (Iskarim, 2017). Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu merencanakan dan mengatur proses perekrutan mereka seefektif mungkin.

DISKUSI

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peran rekrutmen dan seleksi tenaga kerja terhadap terwujudnya cita-cita organisasi sangatlah penting. Peran rekrutmen dan seleksi bermanfaat untuk melihat kinerja karyawan agar terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terkumpul juga akan sesuai dengan harapan organisasi jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan baik dan benar, serta dipersiapkan dengan baik dari segi pendekatan, metode, dan proses. Oleh karena itu, sangat penting bahwa setiap bisnis terlibat dalam

perekrutan untuk menemukan calon karyawan yang memenuhi syarat untuk pekerjaan yang terbuka dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu.

Saran untuk studi selanjutnya, alangkah baiknya untuk sistem rekrutmen dan seleksi lebih diperdalam lagi, baik itu dari segi metode maupun teknik yang digunakan. Sehingga, hasil yang didapatkan akan lebih spesifik, jelas dan lebih mendalam lagi untuk dipelajari.

KESIMPULAN

Sejalan dengan tujuan penelitian ini, berdasarkan studi literatur yang ada, dapat disimpulkan bahwa peran rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dapat menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi dengan tujuan supaya sumber daya manusia yang diterima merupakan sumber daya manusia yang kompeten serta sanggup menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

REFERENSI

- Aksin, N. (2018). *Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*. *Jurnal Meta-Yuridis*, 1(2).
- Djojohadikusumo, S. (1994). *Perkembangan Pemikiran Ekonomi, Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Anggota IKAPI.
- Ekwoaba, J. O., Ikeje, U. U., & Ufoma, N. (2015). European Centre for Research Training and Development UK. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–33.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management*, (Second Edition). Harcourt Bluc & Company.
- Hasanah, A. R. (2019). *Metode Rekrutmen Pegawai dan Peningkatan Kualitas Sekolah Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, 5.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Ike Kusdyah, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Andi Offset.
- Iskarim, M. (2017). *Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam*. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 21.
- Kartiningsih, E. D. (2015). *Panduan Penyusunan Studi Literatur*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto.
- Kepha, O., Makulu, E., Gichuni, & Waititu, A. (2014). *Jomo Kenyatta University of Agriculture and technology International Journal of Science and Research (IJSR) no.5. Vol. 3*, p.132-138.
- Kota, B. (2013). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Kota Malang*.

- Krippendorff, K. (1993). *Analisis isi: Pengantar Teori dan Metodologi*. Citra Niaga Rajawali Press.
- Mardiah, N. (2016). *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam*. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour. Seventh Edition*. Prentice Hall.
- Noe, M., & Premeaux. (199M). *Human Resources Management, Seventh Edition*. Prentice Hall Mc. Inc, hlm. 4.
- Poernomo, H. (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. 2(1).
- Prasada, D. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan*. 4(2).
- Rafii, M., & Andri, S. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. FISIP*. Universitas Riau.
- Ritonga, & Yoga, F. (2007). *Ekonomi dan Akuntansi*,. PT, Phi Beta Aneka Guna.
- Setiani, B. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 8.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). *Teknik dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan*. 7.
- Sukardi, R. (2005). *Skripsi: Pengaruh Seleksi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV WDH GAS*.
- Teresia, K.-L., & K.Kiruri, J. (2013). “The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya”. *Chandaria School of Business United States International University. International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4(No. 15), p.213-219.