

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (68-73)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang

Sheila Pramustika¹, Bambang Sutarto^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
shlaacyl@gmail.com¹, dosen01716@unpam.ac.id^{2*}

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to determine the recruitment and selection of employee performance at PT Gajah Rizqi, Tangerang City. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 59 respondents was obtained. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test, f test. The research results show that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, then selection has a positive and significant effect on employee performance at PT Gajah Rizqi, Tangerang Regency. Meanwhile, for the simultaneous test, there is a positive and significant influence between recruitment and selection on employee performance at PT Gajah Rizqi, Tangerang City.

Keywords: Recruitment; Selection; Employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan perusahaan dan bahkan negara. Oleh karena itu, perlu terus mengembangkan dan mengarahkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan perusahaan tercapai. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan

pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Salah satu cara untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan evaluasi kemampuan dan kinerja karyawan secara objektif dan berkala. Kinerja seseorang mencakup kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusianya telah me-



menuhi tuntutan perusahaan, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Pengelolaan Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia di organisasi mana pun. Rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat yang cocok untuk posisi pekerjaan, sementara seleksi melibatkan penyaringan dan perekrutan kandidat yang paling berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil dan termotivasi. Proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka. Apabila perusahaan merekrut tenaga kerja berkualitas, maka peluang untuk mencapai tujuan bisnis akan semakin besar.

Sebaliknya, jika proses rekrutmen dilakukan secara asal-asalan atau tidak memperhatikan kompetensi tertentu, maka kemungkinan terjadinya masalah dalam lingkungan kerja juga semakin tinggi. Hal ini tentunya dapat mengganggu produktivitas serta citra organisasi di mata publik. Setelah rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi, yaitu pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan. Seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu, rekrutmen merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Dengan merekrut tenaga kerja yang tepat dan berkualitas, maka perusahaan akan memiliki modal dasar untuk bersaing di pasar global saat ini dan masa depan. Seleksi dalam rekrutmen merupakan proses untuk menentukan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah melewati tahap seleksi administratif. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat merekrut calon karyawan yang paling cocok dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses seleksi biasanya melibatkan beberapa tes, seperti tes kemampuan dasar, tes kepribadian, serta wawancara kerja. Tes-tes

tersebut bertujuan untuk mengukur kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik dari setiap pelamar. Jadi, seleksi merupakan tahap penting dalam proses rekrutmen karena memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan citra perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi adalah komponen kunci dari proses manajemen sumber daya manusia. Praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif penting untuk memastikan bahwa organisasi mempekerjakan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. PT. Gajah Rizqi adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Tangerang yang memproduksi makanan ringan dengan harga terjangkau yang berlokasi di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang yang sudah berdiri sejak tahun 2012. Penulis sempat melakukan pra survei terhadap perusahaan ini dan ditemukannya sebuah masalah.

PT. Gajah Rizqi merupakan perusahaan yang tidak menerapkan metode formal dalam penerimaan pegawai baru. Mereka lebih suka merekrut pegawai melalui referensi internal karena kurangnya pelamar dan tanpa melalui proses yang terstruktur. Pendekatan ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di PT. Gajah Rizqi terdapat 59 karyawan dan di divisi admin, produksi, dan maintenance yang tidak melewati proses rekrutmen dan jarang dilakukan seleksi sehingga kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini belum bisa dipastikan keahliannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dengan standar industri saat ini semakin sulit. Ini terbukti ada banyak perusahaan yang memasang iklan lowongan pekerjaan di berbagai media. Persaingan diberbagai bidang usaha membuat perusahaan-perusahaan meningkatkan kemampuannya dan keahliannya. Maka dari itu, untuk dapat memiliki keunggulan, suatu perusahaan merekrut tenaga yang ahli di bidangnya. Namun terdapat beberapa hambatan dalam rekrutmen yang membuat proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan dengan lancar seperti keterbatasan waktu dalam memilih kandidat atau kebijakan dari

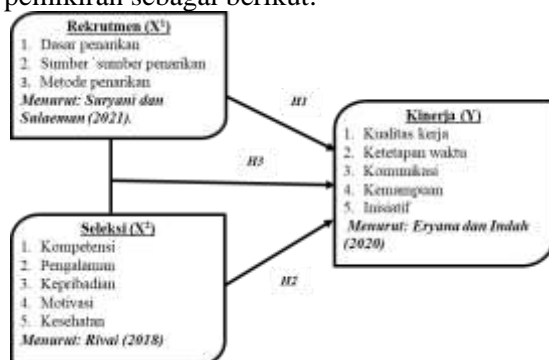
perusahaan itu sendiri. Dan terkadang jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan sehingga mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang”

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Indra Gunawan dan Irfan Rizka Akbar (2023) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang yang berkesimpulan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
2. Penelitian Romadon dan Dodi Prasada (2021) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. Dan hasil penelitiannya menunjukkan seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berkesimpulan seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
3. Penelitian N.Lilis Suryani dan Asep Sulaeman (2021) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Dan hasilnya menunjukkan Rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (20017: 63) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 59 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 25 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	.58747599
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.095
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-		.065 ^{c,d}

tailed)

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,065 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.257	.002
X1	.446	.657
X2	-.570	.571

a. Dependent Variabel: abs_res

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.530	.284			1.862	.068
Rekrutmern	.723	.071	.803		10.183	.000
Seleksi	.585	.092	.643		6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

- Hasil uji t pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (10,183) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,00247, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,183 > 2,00247) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,657 dan seleksi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,571 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.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Rekrutmen dan Seleksi.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

- Hasil uji t pengaruh seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai diperoleh nilai t_{tabel} 2,00247 t_{hitung} sebesar 6,340, maka t_{hitung} 6,340 > t_{tabel} 2,00247, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46.525	2	23.262	65.078	.000b
Residual	20.017	56	.357		
Total	66.542	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X_2 Seleksi, X_1 Rekrutmen

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji F_{hitung} = 65,078 sedangkan F_{tabel} = 3,16 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a

ditolak dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase

pengaruh variabel independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.688	.598

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,699$, jadi kontribusi Rekrutmen, Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel selain.

Pembahasan

1. Hasil uji parsial Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 10,183 > t_{tabel} 2,00247$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra Gunawan dan Irfan Rizka Akbar (2023) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrut-men berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4%.
2. Hasil uji parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 6,340 > t_{tabel} 2,00247$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Romadon dan Dodi Prasada (2021) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. Dan hasil penelitiannya menunjuk-kan seleksi karyawan berpengaruh signi-fikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,037 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Hasil uji simultan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $f_{hitung} 65,078 > f_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian N.Lilis Suryani dan Asep Sulaeman (2021) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} 10,183 > t_{tabel} 2,00247$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} 6,340 > t_{tabel} 2,00247$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada 2,00247 dengan nilai $f_{hitung} 65,078 > f_{tabel} 3,16$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Stone, D. L. (2018) Hiring Success: The Art and Science of Staffing Assessment and Employee Selection. John Willey & Sons.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2021). Essentials of Organizational Behavior Pearson.
- D Sulistyowati, A. S. (2019). Analysis of the Effect of Total Quality Management, and Organizational Culture on the Performance of Small and Medium Enterprises in the Creative Industry. journal of Management and Bussines, 18(1), 18-34.
- Etania, R. (2020, 06 26). Metode Rekrutmen yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan. Retrieved from hrnote.asia: <https://id.hrnote.asia/recruit/methodofrecruiting200626/>
- Budiman, A. (2018). HRD: Human Resources Development. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mintzberg, H. (2020). Bedtime Stories for Managers. Berrett – Koehler Publishers



- Robbins, S.P., & Coulter M.K. (2019). Management.
- Milkovich, G.T., Newman J.M.&Gerhart, B.A (2019). Compensation
- Larasati, Tika & Krisnatuti Diah (2019) Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ.
- Robbins, S.P & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior
- Murlis, H. Seddon, J., & Boaden, R. (2020). The NHS productivity challenge: Experience from the front line.
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i2.10073>.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Eryana, E., dan Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishadun.a.v9i1.207>.
- Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Armstrong, Michael. (2020). Human Resource Management. London: Kogan Page Publishers.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Aisyah, N., & 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. doi:10.36778/jesya.v1i2.16.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 3(2), 246-256. doi:10.17358/JABM.3.2.246
- Nurcaya, N., Sapar, S., & Haedar, H. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-kecamatan latimojong. Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI), 3(1), 1-12.
- Romadon, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. Jurnal HUMMANSI, 4(2), 297-309. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.297>
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 1(3), 1065-1075.
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan departemen meat preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera. Jurnal Pundi, 5(1), 113-126.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. J-MACC: Journal of Management and Accounting, 2(1), 87-101.

