

THE IMPACT OF EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KERETA API INDONESIA

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia

Deva Bipasha Esha Shif Dasani ^{1a(*)} Endang Murti ^{2b} Harianto ^{3c}

¹²³ Universitas Merdeka Madiun

^a devabpsh@gmail.com

(*) Corresponding Author
devabpsh@gmail.com

How to Cite: Deva Bipasha Esha Shif Dasani, Endang Murti, dan Harianto. (2025). The Impact of Employee Recruitment And Selection Process on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia. doi: 10.36526/js.v3i2.5186

Received: 10-07-2025
Revised: 05-09-2025
Accepted: 11-10-2025

Keywords:

Recruitment,
Selection,
Employee Performance

Abstract

Human Resources (HR) in a company has an important role to achieve company goals because high employee performance makes it possible to achieve previous goals. Employee performance is very important because it shows how well employees are able to carry out the responsibilities that have been given to them. Therefore, appropriate, measurable, and definable criteria are required simultaneously. It is very important to implement recruitment and selection procedures to ensure employee performance that can help achieve company goals. This study aims to analyze the effect of the employee recruitment and selection process on employee performance at PT Kereta Api Indonesia Operation Area 7 Madiun. The method used is quantitative research, which aims to quickly describe the characteristics of individuals, conditions, or phenomena in a particular group, as well as determine the frequency of relationships between various symptoms in society. Data collection techniques include questionnaires, observation, and documentation. The population in this study amounted to 542 people, with a sample of 80 respondents. Data analysis was carried out using simple linear regression with the help of SPSS software. The results of the analysis show that the recruitment and selection process has a positive and significant effect on employee performance. The hypothesis regarding the recruitment variable (X) shows the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.903 > 1.990$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. This indicates that partially, the recruitment and selection process has a positive and significant impact on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan untuk mencapai tujuan sebelumnya. Polemik SDM mempunyai peranan krusial yang perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan agar senantiasa dapat berkembang di era yang semakin menunjukkan pertumbuhan yang begitu pesat ini. Pada realitanya, karyawan ialah suatu sumber daya yang kehadirannya begitu berharga bagi perusahaan serta menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena setiap karyawan memiliki metode yang berbeda-beda untuk meningkatkan kinerja, maka tidak semua kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan memberikan hasil yang baik (Ramawati & Tridayanti, 2020).

Kinerja karyawan biasanya digambarkan sebagai kapasitas karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas. Kinerja karyawan mempunyai peranan krusial karena dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kecakapan karyawan terkait dalam menuntaskan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu, diperlukan kriteria yang tepat, terukur, dan dapat ditetapkan secara bersamaan. Definisi umum lain dari kinerja ialah hingga mana seseorang mampu memenuhi peranannya dalam mengimplementasikan langkah strategis bagi keberlangsungan organisasi

dengan menunjukkan kompetensi yang berkaitan atas organisasi maupun dengan mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan ialah aspek krusial bagi keberlangsungan operasional perusahaan, karena kinerja dapat mencerminkan perilaku kerja dalam bentuk prestasi kerja yang didasarkan pada peran yang telah mereka mainkan pada rentang waktu yang telah disepakati. Capaian atas usaha individu, yang diperoleh dalam kondisi tertentu dan sesuai dengan kemampuan dan perilaku mereka disebut sebagai kinerja. Perusahaan seringkali hanya mengharapkan kinerja yang sangat baik dari karyawan mereka tanpa mempertimbangkan elemen-elemen yang mempengaruhinya.

Kualitas karyawan mencerminkan kinerja yang dinilai pada berbagai sudut, seperti melalui segi kuantitas ataupun kualitas sebagai indikator dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Nasution, 2020). Perkembangan serta tercapainya tujuan perusahaan senantiasa berlandaskan atas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bekerja dan berdinamika di dalamnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan sikap bertanggung jawab, disiplin, loyal, proaktif, serta senantiasa bekerja keras, karena melalui kinerja yang optimal maka dapat memberikan dampak baik pula bagi perusahaan.

Manajemen SDM mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan, dan pengarahan untuk calon pegawai. Dinamika rekrutmen serta seleksi harus direalisasikan sesuai atas standar terbaik guna menciptakan kinerja pegawai yang baik dan profesional serta meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga dapat diperoleh calon karyawan yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Prosedur perekrutan serta seleksi yang sukses juga mampu memberikan efek pada kinerja karyawan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk melakukan dinamika rekrutmen serta seleksi yang efektif guna memperoleh SDM yang dapat menjadi kontributor utama bagi kesuksesan perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan efisiensi yang optimal untuk menghindari masalah di dalam perusahaan dan mencegah ketidakadilan kinerja di antara para karyawan. Landasan pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan prosedur rekrutmen serta seleksi dalam menjamin kinerja karyawan yang mampu membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, ketidakberhasilan pada realisasi proses rekrutmen serta seleksi dapat memberikan efek atas kinerja karyawan yang akan menghambat dinamika perwujudan tujuan organisasi.

Menurut penelitian Satriyani & Atmaja (2021), realisasi rekrutmen yang berhasil memperoleh banyak peminat dari pelamar mempunyai peranan krusial dalam peningkatan peluang organisasi untuk memperoleh pegawai yang sesuai atas standar yang ditetapkan dan dibutuhkan. Pengkajian Abdullah & Musliadi (2021) menyatakan bahwa semakin banyak jumlah pelamar dalam tahap rekrutmen, maka semakin besar kemungkinan organisasi untuk memilih kandidat terbaik dari kumpulan pelamar yang tersedia.

Perusahaan perlu merekrut dan menyeleksi karyawan terbaik di lingkungan industri yang sangat kompetitif. Kualitas SDM pekerja berlandaskan atas kualitas kerangka kerja perekrutan perusahaan; apabila telah dirancang dengan sempurna maka dapat menghasilkan karyawan dengan kualitas unggul (Prastiwi., dkk, 2022). Terkadang proses rekrutmen tidak selalu berjalan sesuai rencana. Kualitas tenaga kerja yang akan dipilih nantinya dipengaruhi oleh jumlah calon karyawan yang datang melamar. Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat telah dikumpulkan, dan mereka yang memenuhi persyaratan telah dipilih untuk menjadi karyawan perusahaan.

Rivai (2011) menjelaskan bahwa rekrutmen ialah sebuah dinamika yang diawali ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja guna menunjang keberlangsungan operasional perusahaannya, atas hal terkait maka perusahaan berupaya untuk membuka lowongan. Pembukaan lowongan direalisasikan guna memperoleh pelamar yang memenuhi kualifikasi selaras atas posisi atau pekerjaan yang tersedia.

Menurut Hariandja dalam Subekhi & Jauhar (2012:123), rekrutmen adalah proses menarik sekumpulan calon yang potensial untuk diseleksi sebagai karyawan. Proses ini dilakukan dengan

cara mengundang atau mengajak para calon yang potensial untuk melamar dan diakhiri dengan pemilihan sekumpulan calon.

Mangkunegara (2013:34-35) menyatakan bahwa sumber rekrutmen dapat dikategorikan melalui dua jenis, yaitu sumber dalam perusahaan yang diperoleh melalui mutasi pegawai seperti promosi, transfer, dan demosi, serta sumber dari luar organisasi yang diperoleh melalui iklan di media massa dan lembaga-lembaga pendidikan.

Marwansyah (2016:128) dalam bukunya Manajemen SDM menuturkan bahwa tujuan atas ketercapaian setiap program seleksi ialah guna mengidentifikasi kandidat dengan nilai tinggi dalam berbagai aspek yang dinilai sebagai gambaran dalam menilai kecakapan, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar ketika nantinya bekerja pada perusahaan terkait.

Simamora (2004) mengidentifikasi beberapa kriteria utama yang biasa digunakan dalam seleksi karyawan. Kriteria ini mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi dan bakat pelamar secara menyeluruh, seperti pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis dan wawancara.

Kinerja, menurut Fajar Nur'aini Df (2017), adalah hasil dari upaya seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Tentu saja, ada standar untuk hasil kerja, sasaran, tujuan, dan kriteria yang telah dipilih serta disetujui sebelumnya, yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kinerja seseorang tentunya sejalan dengan daya dan kewajibannya sebagai seorang karyawan, dan juga mencakup upaya-upaya yang dilakukannya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010) Capaian dari kemampuan karyawan untuk menggabungkan kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian tugas selaras atas tanggung jawab yang dibebankan disebut sebagai kinerja karyawan.

Begitu halnya dengan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI). Perusahaan ini sering membuka lowongan pekerjaan setiap tahunnya secara besar-besaran. Perusahaan perlu memastikan bahwa dinamika rekrutmen serta seleksi berjalan efektif untuk memperoleh karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan dan tekanan pekerjaan. Beberapa karyawan mungkin belum memiliki pengalaman di posisi yang sama atau tidak memiliki minat dan bakat untuk pekerjaan tersebut. Akibatnya, banyak karyawan yang dipekerjakan tidak dapat mempertahankan pekerjaannya dalam waktu lama. Masalah ini dapat mempengaruhi kualitas kerja, pelayanan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, guna memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik, dibutuhkan serangkaian dinamika rekrutmen serta seleksi yang terstruktur, karena ketidakberhasilan pada realisasi rekrutmen serta seleksi dapat berdampak pada dinamika perwujudan tujuan perusahaan terkait. Melalui dinamika rekrutmen serta seleksi yang terstruktur di PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja setiap karyawan yang terlibat didalamnya serta dapat mewujudkan ketercapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

METODE

Pengkajian ini direalisasikan dengan mengadopsi metode kuantitatif dengan data yang diambil dari perusahaan yang menjadi objek studi. Pendekatan kuantitatif merujuk pada metodologi penelitian yang memanfaatkan data dalam bentuk angka untuk menganalisis hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013). Populasi yang diteliti dalam pengkajian ini ialah karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 7 Madiun yang berjumlah 542 orang yang terdiri dari unit SDM dan Umum, Sistem Informasi, dan Operasi. Sampel atas realisasi pengkajian ini berjumlah 80 orang. Teknik yang diadopsi guna memperoleh sampel yang dimanfaatkan pada pengkajian ini ialah disproportionate stratified random sampling. Sumber data yang dimanfaatkan guna menunjang keberlangsungan dinamika pengkajian ini terbagi atas dua macam, yaitu data primer serta data sekunder. Pengumpulan data yang dimanfaatkan pada pengkajian ini ialah observasi, kuesioner, serta dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Realisasi atas pengkajian ini mempunyai 80 orang dengan karakteristik berlandaskan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ialah deskripsi terkait karakteristik responden, diantaranya karakteristik responden berlandaskan jenis kelamin perolehannya dari total 80 orang karyawan yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 6 orang (7,5%) dan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 74 (92,5%). Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia yang berusia 20-30 tahun yaitu berjumlah 12 orang dengan presentase (15%), 31-40 tahun yaitu berjumlah 60 orang dengan presentase (75%), serta dilanjutkan dengan usia 41-50 tahun yaitu berjumlah 8 orang dengan presentase (10%), usia >50 tahun yaitu berjumlah 1 orang dengan presentase (2,8%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu yang telah menempuh pendidikan SMA yaitu berjumlah 36 orang dengan presentase (45%), pendidikan SMK yaitu berjumlah 29 orang dengan presentase (36,25%), pendidikan D3 yaitu 4 orang dengan presentase (5%), dan pendidikan S1 yaitu berjumlah 11 orang dengan presentase (13,75%).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil	Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
X1	0,576	0,2199	Valid	Y1	0,827	0,2199	Valid
X2	0,668	0,2199	Valid	Y2	0,799	0,2199	Valid
X3	0,45139	0,2199	Valid	Y3	0,783	0,2199	Valid
X4	0,478	0,2199	Valid	Y4	0,793	0,2199	Valid
X5	0,524	0,2199	Valid	Y5	0,765	0,2199	Valid
X6	0,646	0,2199	Valid	Y6	0,776	0,2199	Valid
X7	0,37778	0,2199	Valid	Y7	0,812	0,2199	Valid
X8	0,706	0,2199	Valid	Y8	0,773	0,2199	Valid
X9	0,64	0,2199	Valid	Y9	0,797	0,2199	Valid
X10	0,668	0,2199	Valid	Y10	0,77	0,2199	Valid
X11	0,714	0,2199	Valid	Y11	0,485	0,2199	Valid
X12	0,618	0,2199	Valid	Y12	0,7	0,2199	Valid
X13	0,674	0,2199	Valid	Y13	0,548	0,2199	Valid
X14	0,713	0,2199	Valid	Y14	0,659	0,2199	Valid
X15	0,403	0,2199	Valid	Y15	0,606	0,2199	Valid
X16	0,635	0,2199	Valid				
X17	0,661	0,2199	Valid				
X18	0,663	0,2199	Valid				
X19	0,683	0,2199	Valid				
X20	0,769	0,2199	Valid				
X21	0,54	0,2199	Valid				

Pada tabel diatas membuktikan seluruh indikator yang dimanfaatkan guna menunjang keberlangsungan pengukuran variabel yang diadopsi pada pengkajian ini variabel Produktivitas Kerja, serta Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai rhitung > rtabel 0,2199 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel x dan y

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Alpha	Keterangan
rekrutmen dan seleksi karyawan	0,921	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,933	0,60	Reliabel

Berlandaskan tabel 4.3 diatas, didapatkan perolehan bahwa nilai cronbach alpha pada variabel rekrutmen dan seleksi karyawan adalah sebesar 0,921 ($>0,60$) serta nilai cronbach alpha pada variabel Kinerja karyawan ialah senilai 0,933 ($>0,60$), dan dinyatakan bahwa pertanyaan yang diadopsi pada kuesioner ialah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.60390943
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.048
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.082
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.079
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

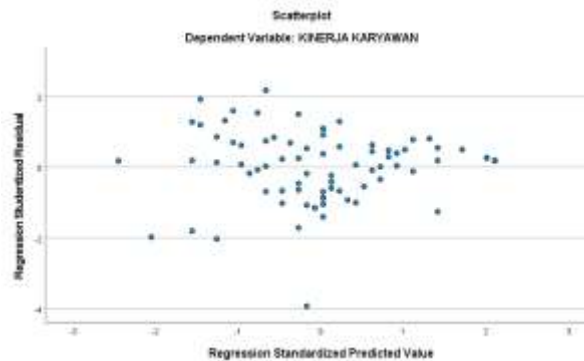
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berlandaskan tabel, dapat dikatakan jika data yang diadopsi pada model regresi dalam realisasi pengkajian ini terdistribusi secara normal. Normalitas data dapat dipahami dari nilai asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 0,05. Perolehan atas pengkajian mengindikasikan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) senilai 0,082 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Dipahami bahwa tidak terjadi heteroskedasitas karena titik-titik di grafik scatterplot tidak menunjukkan pembentukan tertentu dan tersebar acak serta titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0, yang menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang tidak beraturan (acak) di sekitar garis horizontal pada angka 0 terlihat dari **Gambar 1**.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Kolerasi

Tabel 4. Hasil Uji Kolerasi

		Correlations	
		KINERJA KARYAWAN	REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.616
	REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN	.616	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	<.001
	REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN	.000	.
N	KINERJA KARYAWAN	80	80
	REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN	80	80

Dari hasil data output diatas, terdapat hubungan antara variabel X yaitu Rekrutmen dan Seleksi dengan derajat Y yaitu Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa r hitung (0,616) variabel X dan Y adalah korelasi kuat. Kekuatan korelasi terletak pada klasifikasi hubungan kuat, yaitu antara 0,61 - 0,80. Baik variabel X ataupun variabel Y pada penelitian memiliki hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.443	5.299		5.367	<.001
	REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN	.434	.063	.616	6.903	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berlandaskan tabel, didapatkan nilai koefisien atas persamaan regresi pada realisasi pengkajian ini, diadopsi persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Rekrutmen dan seleksi karyawan

Y = Kinerja karyawan

diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 28,443 + 0,434X$$

Berlandaskan atas persamaan terkait, dapat dipahami bahwa:

- Nilai konstanta (a) yang didapat senilai 28,443 yang menyatakan apabila variabel Rekrutmen dan seleksi karyawan (X) bernilai 0 (tidak mengalami perubahan), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) bernilai senilai 14,862 poin.
- Variabel Rekrutmen dan seleksi karyawan (X) mempunyai nilai koefisien regresi positif senilai 0,434. Setiap peningkatan 1 satuan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.434 satuan. Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif (searah) kedua variabel tersebut.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.443	5.299		5.367	<.001
	REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN	.434	.063	.616	6.903	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil analisis memberikan nilai t-value sebesar 6,903 dengan nilai signifikansi < 0,001, sedangkan t-tabel ialah 1,990. Dapat dikatakan jika H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mengindikasikan jika variabel sikap dan seleksi karyawan mempunyai keterkaitan yang signifikan atas kinerja karyawan karena perolehan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat dikatakan jika sikap serta seleksi karyawan mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.371	5.640

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berlandaskan tabel, dipahami Nilai R^2 yang didapat ialah 0.379 angka tersebut menunjukkan bahwa 37.9% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. Sisanya 62.1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk pada model regresi terkait.

PENUTUP

- Berlandaskan atas realisasi pengujian hipotesis melalui penggunaan uji t, diketahui jika nilai t hitung untuk variabel rekrutmen dan seleksi karyawan sebesar Berdasarkan dipahami jika nilai t hitung yang didapat ialah 6,903 dengan Sig. < 0.001, dan T-tabel sebesar 1,990. Maka disimpulkan jika H_a diterima serta H_o ditolak Hal ini mengindikasikan jika variabel Rekrutmen serta Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan atas dinamika Kinerja Karyawan

karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan variabel rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh positif signifikan atas dinamika kinerja karyawan

2. Nilai R Square yang diperoleh senilai 0,379, yang mengindikasikan bahwa variabel rekrutmen serta seleksi karyawan secara simultan memberikan pengaruh senilai 37,9% atas variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya senilai 62,1% terpengaruh atas aspek lain yang tidak dianalisis dalam pengkajian ini..

-

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Musliadi, D. (2021). Pengaruh Seleksi dan Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*.
- Marwansyah, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Cetakan keempat.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94
- Prastiwi, N. L.P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Ramawati, Dina, and Hermien Tridayanti. 2020. "The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo." *IJESS International Journal of Education and Social Science* 1(1): 1–15
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 542
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.