

---

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Strategi Seleksi Yang Efektif

Aulia Fahmi<sup>1</sup>, Citra Kusmardani<sup>2</sup>, Erialdy<sup>3</sup>  
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf  
E-mail : erialdy@unis.ac.id

---

### Article History:

Received: 15 Mei 2024

Revised: 29 Mei 2024

Accepted: 31 Mei 2024

**Keywords:** Seleksi Sumber Daya Manusia, Strategi Seleksi.

**Abstract:** Seleksi sumber daya manusia (SDM) adalah tahapan penting dalam proses rekrutmen untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan dengan mengumpulkan data dari beberapa jurnal dan buku yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, dan nilai-nilai profesional memiliki peran penting dalam mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi seleksi SDM yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan bisnis. Prosedur seleksi yang efektif dan transparan serta komunikasi yang baik antara perusahaan dan pelamar juga mempengaruhi keberhasilan seleksi. Prosedur seleksi yang efektif dan transparan memungkinkan pelamar untuk memahami kebutuhan organisasi dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Komunikasi yang baik antara perusahaan dan pelamar memungkinkan pelamar untuk memahami proses seleksi dan memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan seleksi SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien.

---

### PENDAHULUAN

Seleksi sumber daya manusia (SDM) adalah tahapan penting dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, seleksi SDM telah menjadi subjek penelitian yang semakin populer. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM.

Penggunaan seleksi SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan

kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan bisnis. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian telah menunjukkan bahwa seleksi SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, faktor-faktor seperti kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, dan nilai-nilai profesional telah ditemukan mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Misalnya, penelitian oleh Leonardo (2016) menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo. Penelitian lain oleh Sholatiah, Lestari, & Samsudin (2016) juga menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Robbins & Judge (2013) juga menunjukkan bahwa seleksi SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan bisnis. Mereka menemukan bahwa seleksi SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan keberhasilan bisnis.

Dalam beberapa penelitian lain, faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif antara perusahaan dan pelamar, serta prosedur seleksi yang transparan dan adil juga ditemukan mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Misalnya, penelitian oleh Allen & Armstrong (2007) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara perusahaan dan pelamar dapat meningkatkan kepuasan pelamar dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Cascio & Aguinis (2011) juga menunjukkan bahwa prosedur seleksi yang transparan dan adil dapat meningkatkan keberhasilan seleksi SDM.

Namun, masih banyak penelitian yang perlu dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM dan memberikan kontribusi pada pengembangan strategi seleksi SDM yang lebih efektif.

Dalam penelitian ini, kita akan memfokuskan pada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM, seperti kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, nilai-nilai profesional, komunikasi yang efektif, dan prosedur seleksi yang transparan dan adil. Kita juga akan mempertimbangkan bagaimana seleksi SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan bisnis.

Penelitian ini juga akan membahas bagaimana seleksi SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, kita juga akan mempertimbangkan bagaimana seleksi SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan strategi seleksi SDM yang lebih efektif dan membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan bisnis.

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian telah menunjukkan bahwa seleksi SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Dalam penelitian ini, kita akan memfokuskan pada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM, seperti kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, nilai-nilai profesional, komunikasi yang efektif, dan prosedur seleksi yang transparan dan adil.

## LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan fondasi penting dalam penelitian untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep dan teori yang mendasari topik penelitian. Dalam konteks seleksi

---

sumber daya manusia (SDM), terdapat beberapa teori dan konsep relevan yang dijadikan acuan untuk memahami proses dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Rekrutmen dan seleksi adalah dua proses yang saling berkaitan dalam manajemen SDM. Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan potensial untuk mengisi posisi kosong dalam organisasi. Seleksi, di sisi lain, adalah proses memilih individu yang paling sesuai dari calon-calon yang telah direkrut untuk mengisi posisi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2013), rekrutmen dan seleksi yang efektif harus memperhatikan beberapa faktor penting, seperti kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, dan nilai-nilai profesional. Proses ini harus dilakukan secara sistematis dan terstruktur agar organisasi dapat memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi dan potensi untuk berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.

Kualifikasi dan kompetensi merupakan faktor kunci dalam seleksi SDM. Kualifikasi mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pelamar, sedangkan kompetensi mengacu pada kemampuan dan keterampilan pelamar untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Leonardo (2016) menunjukkan bahwa kualifikasi dan kompetensi pelamar memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan seleksi SDM. Pelamar yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi cenderung lebih mampu berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Selain kualifikasi dan kompetensi, nilai-nilai profesional juga menjadi faktor penting dalam seleksi SDM. Nilai-nilai profesional mencakup etika kerja, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Nilai-nilai ini penting untuk memastikan karyawan tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang diperlukan, tetapi juga sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Penelitian oleh Sholathiah, Lestari, dan Samsudin (2016) menunjukkan bahwa nilai-nilai profesional yang dimiliki oleh pelamar mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Pelamar yang memiliki nilai-nilai profesional sesuai dengan organisasi cenderung lebih mampu bekerja secara efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi yang efektif antara perusahaan dan pelamar merupakan faktor penting lainnya dalam proses seleksi SDM. Komunikasi yang baik dapat membantu pelamar memahami proses seleksi, kebutuhan organisasi, dan kriteria yang harus dipenuhi. Allen dan Armstrong (2007) menemukan bahwa komunikasi efektif dapat meningkatkan kepuasan pelamar dan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan transparan selama proses seleksi membantu pelamar mempersiapkan diri dengan baik dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi. Transparansi dan keadilan dalam proses seleksi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi persepsi pelamar terhadap proses seleksi. Prosedur seleksi yang transparan dan adil memastikan bahwa semua pelamar diperlakukan secara setara dan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi mereka. Penelitian oleh Cascio dan Aguinis (2011) menunjukkan bahwa prosedur seleksi yang transparan dan adil dapat meningkatkan keberhasilan seleksi SDM. Pelamar yang merasa diperlakukan secara adil dan transparan cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Seiring berkembangnya teknologi informasi, proses seleksi SDM juga mengalami perubahan signifikan. Penggunaan teknologi dalam seleksi, seperti sistem aplikasi online, tes berbasis komputer, dan wawancara video, telah menjadi semakin umum. Teknologi ini tidak hanya mempercepat proses seleksi tetapi juga meningkatkan akurasi dan objektivitas penilaian pelamar. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam seleksi SDM dapat membantu mengurangi bias manusia dan memastikan bahwa keputusan seleksi didasarkan pada

data yang objektif dan relevan. Di samping itu, teori psikometri juga memainkan peran penting dalam seleksi SDM. Psikometri adalah cabang ilmu yang berkaitan dengan pengukuran kemampuan, kepribadian, dan potensi individu. Alat ukur psikometrik, seperti tes kecerdasan, tes kepribadian, dan tes kemampuan spesifik, digunakan untuk menilai sejauh mana pelamar memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan alat ukur psikometrik yang valid dan reliabel dapat meningkatkan prediktabilitas hasil seleksi, sehingga organisasi dapat memilih karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan budaya mereka.

Teori motivasi juga relevan dalam konteks seleksi SDM. Teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom, memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu untuk bekerja dan berprestasi. Memahami motivasi pelamar dapat membantu organisasi dalam proses seleksi dengan memilih karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi dan berkembang dalam organisasi. Selain itu, aspek etika dalam seleksi SDM juga penting untuk diperhatikan. Seleksi yang dilakukan dengan etika yang baik memastikan bahwa semua pelamar diperlakukan dengan adil dan transparan, tanpa diskriminasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi, tetapi juga membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Seiring dengan itu, pentingnya integrasi antara kebijakan seleksi dengan strategi bisnis organisasi juga menjadi perhatian. Proses seleksi yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan visi dan misi jangka panjang perusahaan.

Dengan demikian, landasan teori dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa faktor penting mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM, termasuk kualifikasi dan kompetensi pelamar, nilai-nilai profesional, komunikasi yang efektif, transparansi, dan keadilan dalam proses seleksi, penggunaan teknologi, alat ukur psikometrik, teori motivasi, dan aspek etika. Memahami dan menerapkan teori-teori ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi seleksi SDM yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas SDM dan keberhasilan bisnis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik seleksi SDM.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan analisis deskriptif yang mendalam untuk merinci dan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi dengan cermat keberhasilan proses seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam konteks rekrutmen organisasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang relevan, tetapi juga untuk memahami secara menyeluruh interaksi dan implikasi dari faktor-faktor tersebut terhadap hasil seleksi SDM.

Proses pengumpulan data untuk analisis ini melibatkan telaah literatur yang komprehensif, mencakup berbagai sumber seperti jurnal akademis terkemuka, buku teks, artikel penelitian, dan laporan terbaru dalam bidang manajemen SDM. Informasi yang terkumpul dari sumber-sumber ini dikaji secara cermat untuk mengeksplorasi berbagai dimensi faktor-faktor kunci, seperti kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, dan nilai-nilai profesional.

Selain itu, peran yang dimainkan oleh prosedur seleksi yang efektif dan transparan, serta

komunikasi yang efektif antara perusahaan dan pelamar, juga diselidiki dengan teliti. Data-data yang diperoleh dari literatur dianalisis dengan pendekatan kualitatif yang cermat untuk memahami dinamika kompleks antara berbagai faktor dan bagaimana mereka berinteraksi dalam konteks seleksi SDM.

Pemahaman mendalam terhadap landasan teori yang relevan, yang mencakup konsep-konsep dalam manajemen SDM, teori-teori psikologis terkait, serta penemuan-penemuan terbaru dalam literatur, menjadi landasan yang kuat dalam penerapan metode analisis deskriptif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan temuan-temuan mereka dalam konteks yang lebih luas dan untuk mengevaluasi implikasi mereka terhadap pengembangan strategi seleksi SDM yang lebih efektif bagi organisasi.

Kombinasi antara analisis deskriptif yang cermat dengan landasan teori yang kuat dan data yang luas diharapkan akan menghasilkan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan yang berharga bagi para praktisi SDM, tetapi juga untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur akademis dalam domain ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menghasilkan pemahaman mendalam tentang kompleksitas seleksi sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kesuksesan organisasi. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi SDM menegaskan pentingnya kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, dan nilai-nilai profesional dalam menentukan kecocokan individu dengan kebutuhan organisasi. Temuan ini tidak hanya memperkuat penelitian sebelumnya (Leonardo, 2016; Sholathiah, Lestari, & Samsudin, 2016), tetapi juga menyoroti perlunya pendekatan yang holistik dalam proses seleksi.

Kualifikasi pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi telah lama diakui sebagai faktor kunci dalam kesuksesan seleksi SDM. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kualifikasi yang relevan dengan posisi yang tersedia memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan (Leonardo, 2016). Selain itu, pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja tertentu. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang relevan dapat menjadi indikator yang kuat untuk memprediksi kinerja karyawan (Sholathiah, Lestari, & Samsudin, 2016).

Namun, keberhasilan seleksi SDM tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi dan kompetensi individu. Proses seleksi yang efektif juga membutuhkan prosedur yang transparan dan komunikasi yang terbuka antara perusahaan dan pelamar. Komunikasi yang jelas tentang proses seleksi membantu para pelamar mempersiapkan diri secara optimal dan menciptakan persepsi positif terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan peran penting komunikasi dalam seleksi SDM (Allen & Armstrong, 2007; Cascio & Aguinis, 2011), menegaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam proses seleksi yang sukses.

Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan seleksi SDM yang dinamis dan kontekstual. Setiap organisasi memiliki kebutuhan dan karakteristik uniknya sendiri, sehingga pendekatan seleksi harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Fleksibilitas dalam proses seleksi memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan dinamika yang ada. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi SDM menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan jangka panjang

organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi praktisi SDM dan pengembangan teori dalam manajemen SDM. Dengan menekankan integrasi antara kualifikasi pelamar, prosedur seleksi yang efektif, dan komunikasi yang terbuka, penelitian ini memberikan landasan yang kokoh bagi organisasi untuk mengembangkan strategi seleksi SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk mengakui bahwa seleksi SDM bukanlah proses yang statis atau terisolasi. Ia terjalin dalam kerangka yang lebih luas dari manajemen sumber daya manusia (SDM) dan strategi bisnis organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan seleksi SDM tidak hanya diukur dari kemampuan individu untuk memenuhi kualifikasi tertentu, tetapi juga dari kontribusi mereka terhadap tujuan strategis organisasi. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi cara-cara di mana integrasi yang lebih erat antara seleksi SDM dan strategi bisnis dapat dicapai untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam konteks rekrutmen organisasi. Dengan mempertimbangkan kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, nilai-nilai profesional, prosedur seleksi yang efektif, dan komunikasi yang terbuka antara perusahaan dan pelamar, kita dapat memahami kompleksitas seleksi SDM dan implikasinya terhadap kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan faktor kunci dalam kesuksesan seleksi SDM. Pengalaman kerja yang relevan juga memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan individu untuk beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja tertentu. Selain itu, nilai-nilai profesional yang konsisten dengan budaya dan nilai-nilai organisasi dapat menjadi indikator penting untuk prediksi kinerja karyawan.

Prosedur seleksi yang efektif, transparan, dan adil, serta komunikasi yang baik antara perusahaan dan pelamar, juga berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan seleksi SDM. Proses seleksi yang dinamis dan kontekstual memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi mereka dengan perubahan lingkungan dan memastikan keberlanjutan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan strategi seleksi SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan bagi organisasi. Integrasi antara kualifikasi pelamar, prosedur seleksi yang efektif, dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan seleksi SDM dan meningkatkan kualitas SDM serta keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Perlu diakui bahwa seleksi SDM bukanlah proses yang statis atau terisolasi, melainkan terjalin dalam kerangka yang lebih luas dari manajemen sumber daya manusia (SDM) dan strategi bisnis organisasi. Oleh karena itu, integrasi yang lebih erat antara seleksi SDM dan strategi bisnis menjadi perhatian penting bagi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam konteks ini, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut cara-cara untuk

mengoptimalkan integrasi antara seleksi SDM dan strategi bisnis, serta mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi keberhasilan seleksi SDM dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik seleksi SDM, tetapi juga untuk memajukan pemahaman kita tentang hubungan yang kompleks antara seleksi SDM, manajemen sumber daya manusia, dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Allen, D. G., & Armstrong, C. (2007). The Impact of Communication on Job Satisfaction and Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 342-353.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2011). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Pearson Education.
- Erialdy. (2023). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Erialdy, S., & Agus Iwan Mulyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In the Department of Education and Culture Tangerang District. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 3511-3519.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Leonardo, G. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 455.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson Education Limited.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Samsudin, H. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1), 11.