

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN KOMPETENSITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR

Agus Yulistiyono¹, Yanthi Meytri Gunawan², Ranita Saputri³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Kota Tangerang, Banten, Indonesia

Email Korespodensi: agusyulistiyono@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of recruitment, selection and employee competency on the performance of PT employees. Jasamarga Tollroad Operators. This study uses a quantitative approach. The sample in this research was 107 respondents, and the method in this research used descriptive and quantitative. Primary data collection was obtained from distributing questionnaires. The results of this research show that partially the Recruitment Variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a regression test result of 0.433, with a significance level of 0.003 (very significant). The Selection Variable (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a regression test result of 0.491, with a significance level of 0.000 (very significant). The Competency variable (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a regression test result of 0.238, with a significance level of 0.017 (very significant). Simultaneously, the recruitment, selection and competency variables have a significant effect on employee performance (Y) with the results of F-count 18,350 > F-table 2.69 with a sig value of 0.00 (very significant).

DOI:

10.31000/combis.v5i2.9552

Article History:

Received: 29/08/2023

Reviewed: 31/08/2023

Revised: 31/08/2023

Accepted: 31/08/2023

Keywords: *Recruitment, Selection, Competency and Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sample dalam penelitian ini sejumlah 107 responden, serta metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan kuantitatif. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji regresi 0.433, dengan taraf signifikan 0.003 (sangat signifikan). Variabel Seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji regresi 0.491, dengan taraf signifikan 0.000 (sangat signifikan). Variabel Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji regresi 0.238, dengan taraf signifikan 0.017 (sangat signifikan). Secara simultan variabel rekrutmen, seleksi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil F-hitung 18.350 > F-tabel 2.69 dengan nilai sig 0.00 (sangat signifikan). Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Manajemen di era globalisasi saat ini sangat diperlukan dalam perusahaan maupun dalam organisasi diantaranya yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian suatu perusahaan. Manajemen yaitu proses atau kerangka kerja yang melibatkan atau mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen juga diperlukan sebagai upaya agar kegiatan di dalam perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitatif dan kuantitatif selama menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, kinerja seorang karyawan juga sering dievaluasi oleh perusahaan, tergantung dari kontribusi karyawan tersebut, jika karyawan tersebut memiliki tingkat keahlian yang tinggi dan karyawan tersebut tersedia untuk bekerja, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik, namun apabila perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan pandai mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuannya sendiri, maka perusahaan akan mencapai kinerja yang terbaik mempekerjakan karyawan yang tepat akan menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

Rekrutmen atau penarikan calon tenaga kerja adalah proses mencari, menemukan, dan menarik kandidat untuk menjadi karyawan suatu perusahaan. Saat merekrut, beberapa hal harus dipertimbangkan saat mengevaluasi calon karyawan, termasuk keseriusan niat kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan yang dimiliki oleh calon karyawan.

Seleksi merupakan tahap kedua setelah adanya perekrutan, setelah itu perusahaan terlebih dahulu berusaha mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat dan kemampuan yang ditetapkan pada saat merekrut karyawan, dan mengabdikan sesuai dengan masa kerjanya.

Kompetensi merupakan salah satu pengaruh dari kinerja karyawan. Karyawan tidak bisa hanya belajar, mereka juga harus bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan memiliki tujuan, sehingga hasil yang dicapai oleh kinerja karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan mulai dari proses rekrutmen yang sudah baik atau belum kemudian, tahapan seleksi yang sesuai dan kompetensi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan oleh perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Menurut Stones dalam Samsudin (2019:81), Mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses-proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana

sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Seleksi

Seleksi merupakan proses serangkaian kebutuhan calon karyawan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat dan memenuhi kualifikasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi dan yang akan siap untuk dipekerjakan di manapun bagiannya, mampu mengisi jabatan dalam jangka waktu lama ataupun sebentar.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:68), Mengemukakan bahwa seleksi merupakan suatu proses yang menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada, tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar, kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan, lalu yang berikutnya memanggil kandidat yang terpilih untuk melakukan uji tertulis dan wawancara kerja.

Kompetensi

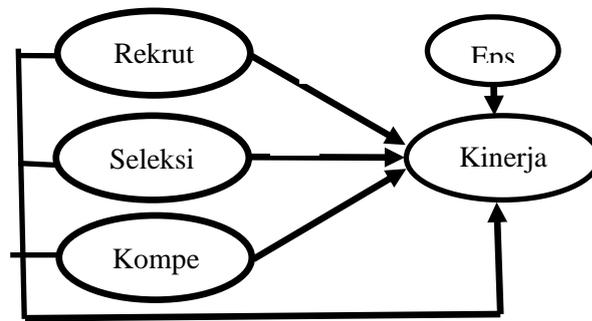
Kompetensi merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Muhammad Busro (2018), Mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kasual dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi juga karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan individu atau tim.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diukur menurut kemampuan dan batasan-batasan yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan maksimal manakala mereka dapat memenuhi segala tuntutan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Samsudi (2019:159), Kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu, Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau sebuah metode.

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018:13).

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi 145 karyawan aktif di PT. Jasamarga Tollroad Operator, yang kemudian diambil untuk menjadi sampel dengan menggunakan rumus slovin dan mendapatkan hasil yaitu 107 karyawan aktif di PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan secara langsung dilapangan, dan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 107 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui $df = 107 - 3 = 104$; $0,05$. Nilai r tabel $0,361$. Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan dinyatakan telah valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai r hitung $>$ dari r tabel $0,361$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena angket yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung nilai yang salah atau nol, penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *Cronbach Alpha* berdasarkan variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja

Karyawan (Y) hasil tersebut melebihi nilai signifikan 0,600.

Uji Normalitas

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*, didapat angka *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai *Tolerance* variabel X1 (0.291), X2 (0.422) dan X3 (0.449) $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF 3.432, 2.367 dan 2.228 kurang dari 100 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output SPSS menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Berganda Kinerja Karyawan atas Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.189	1.632		-.116	.908
	Rekrutmen	.345	.066	.364	5.242	.000
	Seleksi	.300	.056	.307	5.317	.000
	Kompetensi	.366	.051	.404	7.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, Penelitian 2023

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = -0.189 + 0.345X_1 + 0.300X_2 + 0.366X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Antara Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kompetensi (X3) dengan Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.919	1.459
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Seleksi, Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS, Penelitian 2023

Berdasarkan hasil SPSS ini menunjukkan bahwa, besarnya kontribusi rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91,90% sedangkan sisanya sebesar 8,10% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai t hitung Rekrutmen (X1) sebesar 5.242 lebih besar dari pada t tabel 1.672, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah Ha1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai t hitung Seleksi (X2) sebesar 5.317 lebih besar dari pada t tabel 1.672, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah Ha2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai t hitung kompetensi sebesar 7.224 lebih besar dari pada t tabel 1.672, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah Ha3 diterima.

Uji F

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Berganda Berdasarkan Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1398.595	3	466.198	219.093	.000 ^b
	Residual	117.032	55	2.128		
	Total	1515.627	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Output SPSS, Penelitian 2023

F hitung sebesar 219.093 dan F tabel sebesar 2.77 (probabilitas 5%), ($k = 4$) dan $df = n - k$ ($59 - 4 = 55$) karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu : $219.093 > 2.77$ dan $\text{sig. } (0,000 < 0,05)$. Maka dengan hal ini variabel independen (rekrutmen, seleksi dan kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator memberikan persamaan regresi $Y = 6.469 + 0,850X_1 + e$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa X1 mengalami kenaikan. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5.242 > 1.672$) maka dapat diketahui bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Maka variabel rekrutmen (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator memberikan persamaan regresi $Y = 8.236 + 0,804X_2 + e$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa X2 mengalami kenaikan. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5.317 > 1.672$) maka dapat diketahui bahwa H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima. Maka variabel seleksi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator memberikan persamaan regresi $Y = 9.348 + 0,774X_3 + e$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa X3 mengalami kenaikan. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($7.224 > 1.672$) maka dapat diketahui bahwa H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Maka variabel kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasamarga Tollroad Operator, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $2.242 > t \text{ tabel } 1.672$ dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya **Hipotesis 1 diterima**. 2). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $5.317 > t$ tabel 1.672 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya **Hipotesis 2 diterima**. 3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $7.224 > t$ tabel 1.672 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti **Hipotesis 3 diterima**. 4). Hasil uji F secara silmutan atau bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu dengan hasil F hitung sebesar 219.093 yang dimana lebih besar dari pada F tabel sebesar 2.77 dan memiliki hasil signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang dimana artinya **Hipotesis 4 diterima**.

Saran

Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa rekrutmen, seleksi dan kompetensi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka dari itu pihak manajemen diwajibkan agar lebih perhatian terkait seluruh proses keluar dan masuknya karyawan, tentu ini merupakan hal yang harus diperhatikan oleh divisi sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Terkait variabel rekrutmen, Untuk meningkatkan rekrutmen pada calon karyawan, maka pimpinan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator sebaiknya melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diindikasikan bahwa rendahnya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh strategi rekrutmen yang kurang efektif sehingga menyebabkan pelaksanaan proses rekrutmen tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan perusahaan.

Terkait variabel seleksi, untuk meningkatkan tahapan seleksi yang baik pada calon karyawan, maka pimpinan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator sebaiknya melakukan tahap pengevaluasian metode seleksi non-ilmiah yang diterapkan pada perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria- kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Selain itu perusahaan juga harus lebih hati-hati dalam melakukan penempatan karyawan baru sesuai dengan domisili tempat tinggal calon karyawan. Sebab hal ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan akan bekerja dalam perusahaan tersebut.

Terkait variabel kompetensi, untuk meningkatkan kompetensi yang tinggi pada calonkaryawan, maka pimpinan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator sebaiknya perlu adanya upaya dari manajemen organisasi untuk terus mengasah dan meningkatkan seperti pengetahuan yang luas dan keterampilan yang tinggi terhadap kompetensi karyawan dan sumber daya manusia yang ada agar kualitas kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Yulistiyono, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, et al. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon : Penerbit Insania.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). PENGARUH BRIEFING KERJA DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GMF AEROASIA Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1).
- Desiana, Jessica. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kamsin, D. (2020, October). The Most Important Dimension of the Corporate Culture of Indonesian Companies (A Case Study). In *International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 156-159). Atlantis Press.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.
- Gamal Thabroni. 2022. Manajemen : Pengertian, Unsur Pokok, Tujuan & Fungsi. [Manajemen : Pengertian, Unsur Pokok, Tujuan & Fungsi - serupa.id](https://www.serupa.id). (12 Mei 2022).
- Lestari, S. D., & Emi, E. (2021). Pengaruh Career Path Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wijaya Anugerah Cipta Optima. *Dynamic Management Journal*, 5(2), 83-93.
- Mitra Kartika Sari, Rizki Indah Kusuma Ningrum, Antoni Ludfi Arifin. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Karyawan Di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat). *Open Journal System*.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Muttaqijn, M. I., & Nabawi, M. (2020, March). Determinant Performance On Employees of Technical Implementation Unit of Water Resources Region V In Tangerang District. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 7, p. 072018). IOP Publishing.
- Muttaqijn, M. I., Purnawan, R. T., & Budi, A. (2023, July). Penerapan sistem evaluasi kinerja karyawan berbasis management by objective. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 25, No. 3, pp. 458-461).
- Muttaqijn, M. I., Umary, H., Wahyudi, A., & Yulistiyono, A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI PT GAJAH TUNGGAL TBK. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2), 147-154.

- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10-20.
- Nasution, A. H., Muttaqijn, M. I., & Ardiansyah, T. E. (2023, May). Maximizing Performance with Kaizen Culture and Positive Work Attitudes. In *International Conference on Intellectuals' Global Responsibility (ICIGR 2022)* (pp. 611-618). Atlantis Press.
- PT. Sicepat Express Divisi Control Tower. Skripsi Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta.
- Restu. 2021. Pengertian Kerangka Pemikiran : Cara Membuat dan Contoh. [Pengertian Kerangka Pemikiran: Cara Membuat dan Contoh \(gramedia.com\)](https://www.gramedia.com/pengertian-kerangka-pemikiran-cara-membuat-dan-contoh/).
- Siregar, N. C., Gumilar, A., & Amarullah, A. (2023). Connecting the dots: Communication skills for stem success. *Komunika: Journal of Communication Science and Islamic Dakwah*, 7(1), 64-74.
- Siregar, N. C., Gumilar, A., Warsito, W., Amarullah, A., & Rosli, R. (2023). Enhancing STEM Learning for All: A Paper Concept of Accessible Resources. *Ibn Khaldun International Journal of Applied Sciences and Sustainability*, 1(1), 58-68.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis.
- Sugriana, E., Daenulhay, D., Muttaqin, I., & Kurniastuti, C. (2022). Pengaruh Pengembangan Pegawai, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Online Sistem. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1033-1040.
- Titi Kuswani Waty, Burhanuddin Ladjin, Midi Paska. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK. Kantor Cabang Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, Vol. 10, No.2.
- Uveka Riyana. 2020. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Tanamas. Skripsi Universitas Buddhi Dharma Tangerang.