



Human Resources Recruitment and Selection Process Effectiveness Analysis

Dyah Ayu Puspitaningrum^{1*}, Nurul Nur Hamida², Ahmad Gunawan³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding Author: Dyah Ayu Puspitaningrum dyahayuu444@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: HR, Recruitment, Performance

Received : 16, November

Revised : 18, December

Accepted: 20, January

©2025 Puspitaningrum, Hamida, Gunawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of analyzing HR recruitment and selection performance is to prove that the business is run by employees best suited to the business needs. The recruitment process is also important to show the strengths and weaknesses in the way of conservation and selection, and to prove that the approach taken is aligned with the company's crucial objectives. The purpose of this study is to assess some of the effectiveness of the human resource management and recruitment process in company A. The method used in this analysis is a sample driven data collection mailing to HR managers and new candidates. The data collected was then analyzed using descriptive statistics and inferential analysis. The results of this analysis explain if the implementation and acquisition series in company A proved to be influential, but there are aspects that must be addressed.

Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

Dyah Ayu Puspitaningrum^{1*}, Nurul Nur Hamida², Ahmad Gunawan³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding Author: Dyah Ayu Puspitaningrum dyahayuu444@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: SDM,
Rekrutmen, Kinerja

Received : 16, November

Revised : 18, Desember

Accepted: 20, Januari

©2025 Puspitaningrum, Hamida,
Gunawan: This is an open-access
article distributed under the terms of
the [Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan analisis kinerja perekrutan dan pemilihan SDM adalah membuktikan bahwa bisnis dijalankan oleh karyawan paling sesuai dengan keperluan bisnis. Proses perekrutan juga penting untuk menunjukkan kelebihan dan kekurangan dalam cara konservasi dan pemilihan, serta untuk membuktikan bahwa pendekatan yang dilakukan selaras dengan tujuan krusial perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai beberapa efektivitas manajemen sumber daya manusia dan proses rekrutmen di perusahaan A. Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah sampel yang mendorong pengiriman pengumpulan data kepada manajer SDM dan kandidat baru. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis inferensial. Hasil analisis ini menerangkan jika rangkaian implementasi dan akuisisi di perusahaan A terbukti berpengaruh, tetapi ada aspek yang harus dibenahi

PENDAHULUAN

Perekrutan dan pemilihan adalah kegiatan krusial pada pengelolaan SDM yang berpengaruh pada mutu pegawai yang dimiliki perusahaan. Perekrutan merupakan tahapan untuk menjaring orang-orang yang memenuhi kriteria yang tepat untuk mengisi jabatan yang tersedia di perusahaan. Rekrutmen merupakan proses mencari kandidat potensial yang memiliki kualifikasi sesuai dengan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan oleh organisasi. Tahap tersebut mencakup beragam aktivitas, dimulai pada rencana kebutuhan pegawai sampai menyebarkan pemberitahuan tentang lowongan melalui platform media sosial. Proses seleksi bertujuan untuk menemukan calon terbaik di antara yang ada, mengenai pertimbangan sejumlah persyaratan yang sudah ditetapkan. Pemilihan yang berhasil membutuhkan cara dan perlengkapan untuk mengevaluasi kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta sifat pribadi dari kandidat tersebut. Seleksi karyawan merupakan tahapan yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi, menyaring, dan menentukan kandidat yang paling cocok sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan kriteria tertentu. Tujuan utama proses ini adalah memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kemampuan, pengalaman, dan karakteristik yang mendukung tugas dan tanggung jawab pada posisi yang tersedia. Dalam proses seleksi, biasanya terdapat beberapa langkah seperti pemeriksaan dokumen, wawancara, tes psikologis, serta penilaian keterampilan teknis guna memastikan kecocokan antara calon karyawan dengan peran yang ditawarkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana efektifitas dari proses pencarian dan pemilihan sumber daya manusia di perusahaan A. Harapan evaluasi ini agar diidentifikasi bagian-bagian yang perlu diperbaiki dan dikembangkan supaya pencarian dan pemilihan dilaksanakan dengan baik. Dengan cara ini, perusahaan dapat yakin bahwa mereka memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan mampu memperbaiki keseluruhan produktivitas usaha.

TINJAUAN PUSTAKA

Langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses rekrutmen dan seleksi, yang menjamin bahwa bisnis menerima pelamar terbaik sesuai dengan kebutuhannya. seleksi sebagai suatu prosedur penilaian untuk memilih orang-orang terbaik berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan, sedangkan rekrutmen adalah kegiatan untuk menjaring sebanyak mungkin calon yang berkompeten. Rekrutmen melibatkan strategi dan metode untuk menjangkau pasar tenaga kerja. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa rekrutmen efektif dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam memperoleh SDM berkualitas. Strategi rekrutmen dapat dilakukan secara internal, melalui promosi dan rotasi, maupun eksternal, seperti iklan pekerjaan, penggunaan agen perekrutan, atau kolaborasi dengan institusi pendidikan (Mondy & Martocchio, 2016). Seleksi bertujuan untuk mengidentifikasi kandidat terbaik berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan karakteristik personal. Armstrong (2020) menyatakan bahwa pendekatan seleksi yang sistematis, seperti penggunaan tes psikologi, wawancara terstruktur, dan penilaian berbasis kompetensi, dapat meningkatkan validitas keputusan seleksi. Metode seleksi yang buruk dapat meningkatkan tingkat turnover, yang berdampak negatif pada

efisiensi organisasi (Mathis & Jackson, 2017). Efektivitas proses rekrutmen dan seleksi ditentukan oleh berbagai faktor, seperti kejelasan kriteria seleksi, teknologi pendukung, dan keterlibatan manajemen. Penelitian oleh Priyono (2016) menunjukkan bahwa penggunaan sistem rekrutmen berbasis teknologi, seperti aplikasi online dan *Applicant Tracking System (ATS)*, mampu mempercepat proses dan meningkatkan akurasi seleksi. Selain itu, kualitas proses seleksi juga dipengaruhi oleh kemampuan pewawancara dan konsistensi penilaian (Handoko, 2019). Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan citra organisasi sebagai tempat kerja yang menarik. Menurut Becker dan Huselid (1998), investasi pada sistem SDM yang baik akan memberikan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan.

METODOLOGI

Analisis ini menggunakan teknik kuantitatif melalui observasi untuk mengumpulkan dan penafsiran informasi. Teknik kuantitatif digunakan untuk mempermudah riset untuk menafsir variabel secara matematis serta mengevaluasi antar variabel menggunakan teknik statistik. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Ringkasan pada analisis terdiri dari manajer SDM dan pegawai yang bergabung di perusahaan A. Ringkasan mencakup semua komponen yang menjadi fokus penelitian, yang dalam hal ini mencakup seluruh manajer SDM dan karyawan baru di perusahaan A. Creswell (2018) populasi adalah sekelompok individu, objek, atau item yang diambil untuk mengukur sampel. Sampel diambil dengan metode *purposive sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Metode *purposive sampling* dipilih karena peneliti mencari partisipan yang mempunyai wawasan dan pengalaman mengenai proses perekrutan dan seleksi di perusahaan A. *Purposive sampling*, atau pengambilan sampel secara sengaja, adalah metode pengambilan sampel yaitu peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam pendekatan ini, sampel dipilih karena dianggap memiliki informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mewakili kelompok dengan karakteristik spesifik yang diinginkan. Metode ini sering digunakan ketika peneliti ingin memfokuskan penelitian pada kelompok atau individu dengan pengalaman atau pengetahuan yang relevan dengan topik yang diteliti. Instrumen yang dipakai untuk penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan tentang prosedur perekrutan dan pemilihan, serta pandangan peserta terhadap seberapa efektif tahapan tersebut. Kuesioner berfungsi sebagai riset yang efektif supaya memperoleh pemberitahuan oleh banyak partisipan rentang waktu yang relatif ringkas. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana partisipan diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dilengkapi. Ada beberapa bagian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan mengenai usia responden, jenis kelamin, dan masa kerja di perusahaan dimasukkan pada bagian pertama. Pertanyaan mengenai proses

perekrutan, mencakup sumber yang dipergunakan untuk rekrutmen dan teknik pemilihan permulaan, disajikan pada tahap kedua. Pertanyaan mengenai prosedur pemilihan, mencakup kategori ujian dan wawancara, dimasukkan dalam tahap ketiga. Pertanyaan mengenai pendapat responden mengenai efisiensi proses perekrutan dan pemilihan, termasuk kecepatan tahapan, mutu pelamar, dan indeks kepuasan, dimasukkan dalam bagian keempat. Data didapat dari kuesioner dianalisis melalui metode statistik deskriptif agar mengilustrasikan ciri-ciri partisipan serta tahapan perekrutan dan pemilihan di perusahaan A.

Dengan menggunakan statistik deskriptif, informasi disajikan dalam format yang jelas, seperti tabel, grafik, dan diagram. Salah satu teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan, merangkum, atau menampilkan data secara sederhana dan informatif adalah statistik deskriptif. Tanpa mengambil penilaian atau kesimpulan apa pun, tujuan utama statistik deskriptif adalah menyajikan gambaran fitur data yang dapat dipahami dan tidak ambigu. Menghitung nilai rata-rata (mean), median, modus, distribusi frekuensi, varians, deviasi standar, dan grafik (seperti diagram batang, histogram, dan diagram lingkaran) adalah beberapa metode yang digunakan dalam statistik deskriptif. Metode statistik untuk memeriksa data sampel dan mengekstrapolasi temuannya ke suatu populasi disebut analisis inferensial. Untuk memastikan apakah pendapat manajer SDM dan pegawai baru mengenai kemandirian tahapan perekrutan dan pemilihan berbeda secara signifikan, pengujian hipotesis dilakukan. Berdasarkan hipotesis penelitian, tidak ada perbedaan nyata antara pendapat manajer SDM dan pegawai baru mengenai seberapa efektif tahapan perekrutan dan pemilihan.

Uji T untuk sampel independen digunakan dalam penelitian ini. Sejauh mana setiap variabel independen mengetahui adanya variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji T. SPSS atau software ini merupakan contoh program statistik yang digunakan dalam proses analisis data. Peneliti dapat mengimplementasikan analisis statistik dengan lebih akurat dan efisien dengan bantuan program ini. Peneliti dapat dengan cepat melakukan berbagai analisis statistik dan menjamin akhir yang tepat dan dipercaya dengan menggunakan perangkat lunak statistik. Untuk memudahkan pemahaman, hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Peneliti dan pembaca dapat lebih memahami temuan penelitian ketika data disajikan secara visual. (Reveal Business Intelligence) Visualisasi data bertujuan untuk membuat data lebih mudah dan cepat dipahami, bahkan oleh orang yang tidak terlatih dalam analisis atau biasanya tidak ahli dalam angka. Akhirnya, hasil dari analisis informasi dimanfaatkan untuk mengambil keputusan dan memberikan saran kepada perusahaan A. Keputusan dibuat berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh sumber-sumber literatur yang sesuai. Saran diajukan untuk meningkatkan proses perekrutan dan pemilihan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil survei, perusahaan A menggunakan sejumlah proses utama dalam proses pencarian perekrutannya. Strategi permintaan pegawai merupakan langkah awal, bisnis memutuskan kedudukan mana yang harus dilengkapi dan kualifikasi apa yang dibutuhkan. Langkah selanjutnya menentukan permintaan pegawai dengan memasang peluang kerja. Media sosial, jaringan profesional, dan situs web perusahaan termasuk di antara media yang efisien yang digunakan untuk membuat pengumuman. Menurut mayoritas responden, media ini secara efektif mengiklankan lowongan pekerjaan, sehingga menarik banyak pelamar yang memenuhi syarat. Berdasarkan pendapat responden, tabel dibawah ini menampilkan saluran yang digunakan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan dan tingkat keberhasilannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Produktivitas Alat Komunikasi Informasi

Alat Komunikasi	Presentase Epektifitas
Platform Digital Perusahaan	80%
Situs Jejaring Sosial	70%
Relasi Profesional	55%
Website Karier	45%
Media Massa	25%

Seleksi awal kandidat adalah langkah selanjutnya dalam proses perekrutan. Tujuan dari prosedur seleksi ini adalah untuk menjamin bahwa pelamar yang maju ke putaran seleksi berikutnya memiliki keterampilan dasar yang diperlukan. Banyak peserta survei yang percaya bahwa prosedur seleksi pertama cukup berhasil, namun beberapa dari mereka merekomendasikan penggunaan lebih banyak teknologi untuk mempercepat proses penyaringan.

Kami juga menilai jumlah waktu yang diperlukan untuk setiap langkah proses perekrutan, mulai dari pengumuman posisi hingga seleksi pertama, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang seberapa efektif setiap langkah. Berikut ini mewakili jumlah rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk setiap langkah :

Tabel 2. Rata-Rata Waktu Untuk Setiap Tahap Rekrutmen

Urutan Perekrutan	Waktu
Pemberitahuan Informasi	6
Seleksi pertama	4
Jumlah	10

Prosedur Pemilihan

Prosedur pemilihan yang digunakan Perusahaan A terdiri dari sebagian prosedur, seperti uji kompetensi, sesi tanya jawab, dan ujian tertulis. Berdasarkan temuan survei, sebagian besar peserta berpendapat bahwa wawancara dan tes tertulis sangat baik untuk mengevaluasi hard skill dan soft skill kandidat. Tahapan seleksi dan tingkat kepuasan responden ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Tingkat Kepuasan Prosedur Pemilihan

Prosedur Pemilihan	Tingkat Kepuasan
Ujian Tulisan	75%
Sesi Tanya Jawab	65%
Ujian Keterampilan	55%
Ujian Psikologi	45%
Rekomendasi Pekerjaan	35%

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kepribadian dan kemampuan kandidat, sejumlah responden merekomendasikan untuk menggunakan teknik tes psikologi. Hal ini dipandang penting untuk memastikan bahwa pelamar sesuai dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan selain memiliki keterampilan teknis.

Jumlah kandidat yang berhasil menyelesaikan setiap langkah adalah cara lain kami menilai seberapa efektif proses seleksi tersebut. Menurut penelitian ini, tahapan proses seleksi yang paling krusial adalah tahap ujian tertulis dan wawancara:

Table 4. Jumlah Kandidat Lolos Setiap Prosedur Pemilihan

Prosedur Pemilihan	Jumlah Calon Pelamar Lolos (%)
Ujian Tulisan	75%
Sesi Tanya Jawab	45%
Ujian Keterampilan	35%
Ujian Psikologi	35%
Rekomendasi Pekerjaan	25%

Meskipun prosedur perekrutan dan pemilihan di Perusahaan A sangat bagus, tetapi ada peluang untuk perubahan, menurut penelitian yang dilakukan. Efektivitas proses seleksi dapat ditingkatkan dengan menyertakan instrumen psikotes pada seluruh tahapan seleksi dan penggunaan teknologi yang lebih canggih pada tahap penyaringan awal. Untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien, pelatihan tim rekrutmen dan seleksi juga harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan prosedur perekrutan dan seleksi internal, sejumlah saran dapat diberikan :

1. Penggunaan Alat Teknologi: Untuk meningkatkan efisiensi dan menyederhanakan proses penyaringan awal, sistem manajemen rekrutmen (ATS) yang diterapkan.
2. Memasukkan Instrumen Tes Psikologi: Instrumen ini menyalurkan citra yang menyeluruh tentang sifat dan kemampuan seorang kandidat.
3. Pembekalan: Instruksi penggunaan teknologi perekrutan terbaru dan metode wawancara yang efisien untuk tim yang terlibat dalam rekrutmen dan seleksi.
4. Optimasi Media Sosial: Posting lowongan pekerjaan di media sosial untuk menarik lebih banyak calon pelamar.

Table 5. Rekomendasi Untuk Peningkatan Prosedur Pemilihan

Aspek yang memerlukan pengingat	Rekomendasi
Skrining Pertama	Mengaplikasikan perangkat lunak
Prosedur Pemilihan	Peningkatan instrumen tes
Pembekalan Perekrutan	Peningkatan keterampilan tim pemilihan
Informasi	Mengoptimalkan penggunaan media sosial

Diharapkan saran-saran ini prosedur perekrutan di perusahaan A akan berjalan lebih lancar dan bisnis akan mampu memperoleh kandidat terbaik yang memenuhi persyaratan strategisnya. Walaupun prosedur perekrutan dan pemilihan di Perusahaan A sangat bagus, tetapi berdasarkan hasil yang diperoleh, masih terdapat peluang untuk perbaikan. Berbagai saluran efisien, termasuk platform digital perusahaan digunakan dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan pelamar yang mencapai syarat. Tetapi efektivitas tahapan harus dianalisis secara rutin agar langkah yang dipakai tepat, efisien dan melengkapi keperluan bisnis.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) terbaik untuk memenuhi tuntutan bisnis memerlukan proses rekrutmen dan seleksi yang efisien. Prosedur perekrutan yang efektif menjamin bahwa bisnis menarik pelamar yang sesuai dengan persyaratan, dan penyaringan yang efektif membantu bisnis memilih pelamar terbaik dari kumpulan prospek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan alat tes psikologi pada tahap seleksi merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen dan seleksi perusahaan. Alat tes psikologi dapat mengungkap lebih banyak mengenai kualitas seorang kandidat. Pentingnya meyakinkan pelamar selain mempunyai kemampuan keahlian yang diperlukan namun juga selaras dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan. Dengan memasukkan alat tes psikologi ke tahapan pemilihan perusahaan dapat mengintensifkan mutu hasil pemilihan dan memperkecil kecurangan dalam pemilihan pelamar. Perluasan pembekalan tim rekrutmen dan pemilihan menjadi cara utama untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempertimbangkan calon karyawan dengan bagus. Penerapan tersebut diinginkan dapat mengoptimalkan efisiensi perekrutan dan pemilihan perusahaan secara keseluruhan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penerapan saran-saran ini diharapkan akan meningkatkan efisiensi prosedur perekrutan dan seleksi perusahaan. Menyikapi perkembangan pekerja yang semakin berubah, menjaga efektivitas dan relevansi prosedur perekrutan dan pemilihan memerlukan penilaian dan pengembangan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Malik Iskandar, Jalal, Akhiruddin, Harifuddin, A. H. (2022). Adolescent Dropouts in Balantang Malili Village, East Luwu Regency: Sociology of Education Study. *Hasanuddin Journal of Sociology (HJS)*, 4(1), 36–50.
- Akhiruddin, Sukmawati, Jalal, Sujarwo, R. (2021). Inside-Outside Circle Instructional Model For Multicultural Education. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(2), 399–405.
- Fitriani, Z. R. (2022). Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 75–88.
- Hasyim, H. (2023). Supporters of football and social movements: An examination of resource mobilization among fans of the PSM club in South Sulawesi. *Retos*, 52, 232–239.
- Iskandar, A. M., Amir, A., & Kasim, H. (2023). Social Adaptation of Immigrant Communities in Urban Communities. *JURNAL MULTIDISIPLIN MADANI (MUDIMA)*, 3(12), 2483–2490.
- Iskandar, A. M., Amir, A., Kasim, H., & Salemuddin, M. R. (2023). Application Of Wondershare Filmora Interactive Multitimedia Learning To Improve Sociology Learning Outcomes For Students At State SMA 10 Gowa. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(6), 962–968.
- Jalal, Hasanudin Kasim, Akhiruddin, Muh Reski Salemuddin, Sriwahyuni, H. (2023). The Impact of Socio-Economic Status on Teachers ' Performance in SMP Negeri 2 Parigi Gowa Regency. *IJOLEH : International Journal of Education and Humanities*, 2(1), 75–84.
- Sewang, S. E., Solehudin, M. M., Anurogo, D., Aminah Djunaid, S. E., Asep Deni, M. M., Alfin Thomas, S. K. M., ... & Syamsulbahri, M. M. (2023). Prinsip-prinsip Manajemen. Bandung: Cendekian Muliah Mandiri.
- Sewang. (2024a). Competence of Human Resources (HR) in Small and Medium Enterprises (SMEs) Has a Significant Impact on Performance. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 2(2), 265–278.
- Sewang. (2024b). Kompensasi Sebagai Pendorong Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 29–36.
- Sewang. (2024c). Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan dalam Berwirausaha di Era Globalisasi. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(3), 01–06.
- Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(1), 69–78.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
- Trianung, T., Susanto, D., Gumilag, S. R., Sawal, M. R., & Obedience, J. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan. *JPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Penelitian Pendidikan)*, 10(2), 429-438.