

Proses Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu

Armah Suratmah*, Suhandra Makkasau, Samsul Bachri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

*Correspondence: armahsuratmah@student.umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu, penelitian ini dilakukan mulai dari Tanggal 5 Januari - 13 Januari 2023. Penentuan sampel menggunakan formula slovin yang mendapatkan hasil 50 sampel untuk mewakili 1000 populasi. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kualitatif, analisis pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan keusioner koresponden, pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22. Hasil perhitungan statistik secara parsial untuk variabel proses rekrutmen dapat dilihat bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $>$ dan nilai t-tabel, yakni $-0,2770 > 2,012$; artinya proses rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu, dan untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai sig $0,225 > 0,05$ dan t-hitung $>$ dari nilai t-tabel, yakni $1,152 < 2,012$ artinya secara positif tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu. Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan menggunakan uji F diperoleh nilai sig $0,028 < 0,05$ F-hitung sebesar $3,842 >$ F-tabel yaitu $3,19$. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara parsial, variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial. Sedangkan proses rekrutmen dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu.

Kata kunci : rekrutmen; kompetensi; kinerja

ABSTRACT

This research aims to understand the recruitment process and competencies regarding the performance of PT employees. Bumi Mineral Sulawesi, Luwu Regency, this research was carried out from January 5 - January 13 2023. Sample determination used the Slovin formula which obtained 50 samples to represent 1000 populations. The method in this research uses the causality method with a qualitative approach, data collection analysis in this research uses primary data by distributing questionnaires to respondents, data processing in this research is assisted by the SPSS version 22 application. The results of partial statistical calculations for the recruitment process variables can be seen that the value sig $0.000 < 0.05$ and t-count $>$ and t-table value, namely $-0.2770 > 2.012$; meaning that the recruitment process has a negative effect on the performance of PT employees. Bumi Mineral Sulawesi, Luwu Regency, and for the competency variable, it shows that the sig value is $0.225 > 0.05$ and the t-count is $>$ the t-table value, namely $1.152 < 2.012$, meaning it has no positive effect on PT's performance. Sulawesi Mineral Earth, Luwu Regency. Testing the influence of the independent variables simultaneously using the F test obtained a sig value of $0.028 < 0.05$ F-count of $3.842 >$ F-table of 3.19 . So it can be concluded that the recruitment process has a partial negative effect on employee performance, the Competency variable has no partial effect. Meanwhile, the recruitment process and competency simultaneously influence the performance of PT employees. Sulawesi Mineral Earth, Luwu Regency.

Keywords: recruitment; competence; performance

PENDAHULUAN

Daya saing dalam dunia bisnis menuntut manajemen perusahaan untuk memperhatikan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan orang-orang atau individu-individu di dalamnya, yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset perusahaan yang menunjang keberhasilan perusahaan, maka untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan patuh, perusahaan harus melakukan proses rekrutmen karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh kinerja yang baik dari karyawannya. Menurut Robbin (2015), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh orang-orang yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang

dibebankan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah proses rekrutmen pegawai dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Menurut Edy Soetrisno (2016), rekrutmen adalah proses mencari, mempertahankan, menemukan dan menarik karyawan potensial dalam suatu organisasi. Menurut Sudarmanto (2011), kompetensi adalah pengetahuan tentang keterampilan, kemampuan atau karakteristik pribadi yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja.

Penelitian Setiani (2013) menyebutkan bahwa proses rekrutmen dimulai dari mencari pelamar hingga pelamar mengirimkan lamaran. Oleh karena itu, rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kegiatan lain seperti job atau deskripsi pekerjaan dan spesifikasi, yang merupakan hasil analisis pekerjaan atau pekerjaan, yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas utama yang harus dilakukan. Proses rekrutmen tidak hanya semata untuk mencari tenaga kerja tetapi juga mencari kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan pernyataan Marsih & Rakhmalina (2021) menerangkan bahwa perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berprestasi tinggi. Penelitian Sudarta dkk (2022) menjelaskan bahwa baik atau buruknya rekrutmen dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Penelitian ini pada PT Bumi Mineral Sulawesi merupakan anak perusahaan Kalla Group. Perusahaan tersebut bergerak di bidang mineral. Sistem rekrutmen PT. Bumi Mineral Sulawesi dalam merekrut tenaga kerja adalah dengan merekrut tenaga kerja yang mempunyai skill dengan artian perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang siap kerja sedangkan karyawan non skill akan direkrut melalui tes psikotes, kemampuan serta wawancara, untuk mendapatkan jabatan jabatan tertentu seperti staf keuangan diwajibkan memiliki pendidikan minimal sarjana, dan ada bagian bagian pekerjaan tertentu yang tidak diwajibkan memakai ijazah seperti *halper*, *office boy* dan tukang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu.

Tinjauan Pustaka *Rekrutmen*

Mempekerjakan adalah keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang melibatkan jumlah karyawan yang dibutuhkan, jam yang dibutuhkan, dan kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi. Rekrutmen pada dasarnya adalah upaya untuk mengisi suatu jabatan atau pekerjaan yang kosong di dalam suatu organisasi atau perusahaan. sumber tenaga kerja ada dua, yaitu sumber dari luar organisasi atau sumber dari dalam organisasi. Keluarnya tenaga kerja (rekrutmen) adalah proses atau tindakan yang dilakukan organisasi untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja melalui beberapa tahapan, antara lain identifikasi dan penilaian sumber keluarnya tenaga kerja, penentuan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja (Billy & Lengkong 2016).

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, atau teknik yang memungkinkan individu, tim, atau organisasi untuk bertindak dan merespons saat melakukan tugas pekerjaan tertentu. Pada level individu dapat ditunjukkan bahwa individu yang lebih aktif, melakukan tugas yang lebih luas, dan memiliki lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi menilai tingkat kompetensinya lebih tinggi (Wahyudi dkk, 2022). Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi lebih dekat dengan kemampuan atau kesanggupan untuk diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pimpinan atau pejabat yang menunjukkan kinerja tinggi, disebut memiliki kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan dengan baik dalam posisi atau pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan dengan baik dalam posisi atau pekerjaannya. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kondisi atau kualitas yang cukup atau berkualifikasi tinggi untuk melakukan peran tertentu. Kemampuan adalah bukti bahwa seseorang memiliki karakteristik yang menghasilkan kinerja yang unggul atau efektif. Penelitian Suharsaputra (2010) dijelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tercapai. Sebaliknya jika kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja tidak akan tercapai.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah serangkaian aktivitas atau perilaku tertentu yang dilakukan di tempat kerja mereka untuk memenuhi standar yang disyaratkan oleh organisasi, yang tidak dapat dipisahkan dari uraian tugas mereka bekerja (Wahyudi dkk, 2022). Menurut Hasibuan (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan kecakapan, usaha dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai juga merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap pegawai, yaitu prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan kecakapan, usaha dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai juga merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap pegawai, yaitu prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya. dalam organisasi. kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Lumanauw 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kualitatif. Sanusi (2017) menyatakan bahwa jenis penelitian kausalitas ini merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Secara umum peneliti dapat memprediksi hubungan sebab akibat, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel dependen. Penelitian ini didasarkan pada karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi yang berjumlah 1000 karyawan, dan sampel penelitian ini adalah 50 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan jawaban responden dari kuisioner yang berupa rekrutmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah instrument angket/kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (Ghozali, 2018)

1. Uji validitas. Uji Validitas merupakan derajat kecepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Ketentuan uji validitas : jika nilai r -hitung $>$ r -tabel = valid; jika nilai r -hitung $<$ r -tabel = tidak valid; melihat nilai sig jika lebih kecil dari 0,05 = valid; dan jika lebih besar dari 0,05 = tidak valid
2. Uji Reabilitas. Uji reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pertanyaan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas adalah kesamaan atau penerapan pengamatan terhadap fakta, dan uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach.
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) $<$ 10.
 - b. Uji Heterokedastitas. Uji heteroskedastisitas menguji adanya ketidaksamaan varian dalam suatu model regresi dari satu observasi residual ke observasi yang lain. Jika residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas
 - c. Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat histogram, yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal membentuk diagonal. Dan mem-plot data sisa akan dibandingkan dengan diagonal. Plotting data residual akan dibandingkan dengan garis

diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) dalam model linier multivariat ini, kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat akan dilihat dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan. Jika (R²) mendekati 1 (satu), maka model dapat dikatakan lebih menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Sebaliknya, jika (R²) semakin mendekati 0 (nol), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.

Pengujian Hipotesis (Uji F dan t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana F-hitung > F-tabel, maka H1 diterima atau variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel terikat sekaligus. Sebaliknya jika F-hitung < F-tabel, maka H0 diterima atau variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana jika t-tabel > t-hitung, H0 diterima; dan jika t-tabel < t-hitung, maka H1 diterima, begitupun jika sig > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Rekrutmen

No item X1	r-hitung	r-tabel 5% (50)	Sig <0,05	Kriteria
1	0,608	0,279	0,010	Valid
2	0,619	0,279	0,000	Valid
3	0,608	0,279	0,000	Valid
4	0,658	0,279	0,000	Valid
5	0,502	0,279	0,000	Valid
6	0,598	0,279	0,000	Valid
7	0,598	0,279	0,000	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil sig penelitian dari setiap item pernyataan memiliki nilai sig < 0,05 dan r-hitung > r-tabel 0,279; oleh sebab itu maka 7 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan pada analisis selanjutnya. Sedangkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil sig penelitian dari setiap item pernyataan memiliki nilai sig < 0,05 dan r-hitung > r-tabel 0,279, oleh sebab itu maka 7 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kompetensi

No item X2	r-hitung	r-tabel 5% (50)	Sig <0,05	Kriteria
1	0,606	0,279	0,000	Valid
2	0,848	0,279	0,000	Valid
3	0,299	0,279	0,000	Valid
4	0,879	0,279	0,000	Valid
5	0,853	0,279	0,000	Valid
6	0,521	0,279	0,000	Valid
7	0,718	0,279	0,000	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No item Y	r-hitung	r-tabel 5% (50)	Sig<0,05	Kriteria
1	0,395	0,279	0,005	Valid
2	0,671	0,279	0,000	Valid
3	0,642	0,279	0,000	Valid
4	0,593	0,279	0,000	Valid
5	0,471	0,279	0,001	Valid
6	0,510	0,279	0,000	Valid
7	0,533	0,279	0,000	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil sig penelitian dari setiap item pernyataan memiliki nilai sig < 0,05 dan r-hitung > r-tabel 0,279, oleh sebab itu maka 7 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan pada analisis selanjutnya. Sedangkan Tabel 4 menunjukkan dari hasil semua variabel baik variabel independen maupun dependen mempunyai koefisien Cronbach's alpha yang lebih besar dari > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Kriteria
Proses Rekrutmen	0,698	>0,60	Reliabel
Kompetensi	0,792	>0,60	Reliabel
Kinerja	0,603	>0,60	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Persamaan Legresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.237	6.197		6.493	.000		
Rekrutmen	-.678	.245	-.419	-2.770	.008	.798	1.253
Kompetensi	.224	.194	.174	1.152	.255	.798	1.253

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan hasil olahan data regresi, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $Y = 40,237 - 0,678 (\text{Rekrutmen } X_1) + 0,224 (\text{Kompetensi } X_2)$. Persamaan tersebut menjelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 40,237 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) yang menunjukkan variabel rekrutmen (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu Secara bersama-sama.
- Nilai koefisien regresi rekrutmen (X_1) sebesar -0,678 dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi kabupaten Luwu, yang berarti tidak terjadi hubungan searah antar variabel X dan Y.
- Nilai koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,224 dengan nilai signifikansi $0,225 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara positif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu.

Tabel 5 juga menjelaskan nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,770 > t tabel 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau variabel Y , dan nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,255 lebih besar dari 0,05 dan t hitung 1,152 < 2,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau variabel Y .

Tabel 6
Hasil Uji F

Df	Mean Square	F	Sig.
2	44.321	3.842	.028 ^b
47	11.536		
49			

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan bahwa F-hitung 3,84 > F-tabel 3,19 dan nilai sig 0,028 < 0,05 menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.BMS. Sedangkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa besarnya nilai R (koefisien determinasi) dalam model regresi diperoleh sebesar 0,375 atau 0,375 x100%= 37,5%. Artinya menunjukkan bahwa besarnya kontribusi proses rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi 37,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.141		3.39643

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu, variabel kompetensi secara parsial positif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu. Ada pengaruh positif variabel proses rekrutmen (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan terhadap variabel Y kinerja karyawan PT.Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo, 16(4), 453–464.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Lumanauw, Meiske Kristin. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6(1): 49–57.
- Marsih, Yeni, & Ika Rakhmalina. 2021. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fif Group Pos Bayung Lencir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(1), 43.
- Setiani, Baik. 2013. Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Manajemen sumber daya manusia*, 1(1), 41.
- Sudarta, Sudarta, Zaleha Trihandayani, & Amanda Suhadi. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management* 2(1), 295–308.
- Wahyudi, Wahyudi, Achmad Rozi, & Miranti Putry. 2022. Kompetensi dan Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Iklim Organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha* 21(2), 165–176.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management (Fourteenth)*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*, 16th edition. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Edy, S. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Armah Suratmah et al., *Proses Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu*

Sudarmanto, 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sedarmayanti, P. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.