

# Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, dan Penempatan Kerja yang Efektif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Swing Indonesia

Michael Steven<sup>1</sup>, Gregorius Widiyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1</sup>mkestvn26@gmail.com

<sup>2</sup>widilany11@yahoo.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Rekrutmen 1  
Pendidikan 2  
Penempatan Kerja yang Efektif 3  
Efektivitas Kerja 4

## Abstrak

Guna dari studi ini ialah agar mengetahui pengaruh rekrutmen, pendidikan, serta penempatan kerja pada efektivitas kerja, karyawan PT. Swing Indonesia. Sample riset berjumlah 100 orang. Pemungutan data dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner, dan SPSS versi 18 digunakan untuk mengolah data dalam riset ini. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam studi ini, yang meliputi metode pengumpulan data/informasi dan instrumen riset yang berhubungan dengan faktor yang akan diteliti. Uji validitas serta uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pengujian data. Uji analisis regresi linear berganda, uji R, uji T, serta juga uji F guna menguji hipotesis penelitian.

Hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan  $Y = 8,104 + 0,161 X_1 + 0,151 X_2 + 0,503 X_3$  artinya bila terdapat peningkatan/penurunan  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sebesar 1 point, jadi variable Y bisa mengalami peningkatan/penurunan sebesar 8,104, 0,161, 0,151, dan 0,503.

## I. PENDAHULUAN

Bila dijelaskan bahwa (Farunik, 2019; Benyamin Melatnebar, 2020) “Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan di bidangnya masing-masing didalam menjalankan aktivitasnya”. Bila disebuah perusahaan mempunyai SDM yang tidak memadai, ada kemungkinan besar kinerjanya tidak akan memenuhi standar yang telah ditetapkan untuknya. Kesuksesan suatu perusahaan juga bisa dilihat berdasarkan efektivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut (Benyamin Melatnebar et al., 2020; Purnama et al., 2019). Kesuksesan suatu perusahaan juga bisa dilihat berdasarkan efektivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia

berfungsi sebagai aset, bakat mereka perlu diajarkan dan dikembangkan. Agar setiap perusahaan berhasil sewaktu mencapai tujuannya.

Tentunya didalam suatu perusahaan, efektivitas kerja karyawan dipengaruhi beberapa factor, rekrutmen, Pendidikan, penempatan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen serta loyalitas.

Salah satu kunci perusahaan saat memilih Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu diproses rekrutmen(Dinata et al., 2019; Benyamin Melatnebar, 2020). Perjalanan bisnis bisa memperoleh manfaat dari upaya rekrutmen yang menyaring dan memperoleh kandidat yang paling memenuhi syarat sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap posisi dan keahlian yang dibutuhkan untuk sukses. Rekrutmen adalah bagian integral dari setiap organisasi, karena mempengaruhi apakah karyawan potensial tahu tentang perusahaan atau tidak (Purnama et al., 2019; Winata et al., 2020). Keberhasilan rekrutmen didasarkan dari proses rekrutmen yang matang, guna meraih kinerja yang ideal. *Compositions* karyawan tidak boleh diabaikan, karena hal itu akan memprovokasi efek yang tidak diinginkan. Atau dengan kata lain, perusahaan mempekerjakan terlalu sedikit atau pekerja berkualitas buruk(Chandra, 2020; Parameswari, Pujiarti, et al., 2020).

Tidak hanya proses rekrutmen yang penting, pendidikan juga termasuk hal yang harus dipertimbangkan dengan baik. Pendidikan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dan kemampuan pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan tindakan untuk mencapai tujuan. Artinya pendidikan si pelamar juga sangat penting dan menentukan bahwa pendidikan dipersiapkan untuk seseorang agar memiliki bekal untuk siap tahu; serta mengenal masalah yang akan muncul dalam perjalanan hidup seseorang(B Melatnebar et al., 2020; Wi, 2020).

Ada juga penempatan kerja. Penempatan kerja yang salah juga akan menghambat efektivitas kerja karyawan. Beberapa hal yang ditimbulkan berupa keresahan, kurangnya tanggung jawab, motivasi kerja menurun, kekeliruan dalam menjalankan tugasnya, stres kerja, resign dan lain-lain(Parameswari, Pujiarti, et al., 2020; Trida et al., 2020). Oleh karena itu, metode perusahaan untuk menempatkan karyawan secara efektif sangat penting karena pemaparan harus dilakukan dengan benar dan hati-hati, yang menyiratkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan harus proporsional dengan bidang kompetensinya. Kesesuaian antara bidang pekerjaan suatu posisi dan keterampilan karyawan adalah hal yang paling penting di seluruh aktivitas penempatan (Angreni, 2020; Winata and Limajatini, 2020)

Sebelum menempatkan karyawan, pertimbangkan juga faktor-faktornya, seperti pengalaman, prestasi akademik, kesehatan fisik dan mental, sikap, usia, dan status perkawinan. Agar karyawan bisa mendapatkan penempatan kerja yang layak dan sesuai dengan posisinya (Parameswari, Tholok, et al., 2020; Wi, 2020). Untuk menjaga keberlangsungan perusahaan diperlukan juga adanya efektivitas kerja. Efektivitas kerja karyawan adalah faktor penting yang menjadi tolak ukur apakah perusahaan telah berhasil dalam melakukan pembagian kerja. Efektivitas itu sendiri dipengaruhi oleh banyak sekali faktor, salah satunya penempatan kerja. Akan tetapi, dengan penempatan kerja saja tidak akan cukup tanpa adanya campur tangan manusia sebagai alat yang mengelola kegiatan kerja yang merupakan sumber daya paling penting dari sumber daya yang lain (Angreni, 2020; B Melatnebar et al., 2020).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan konflik yang terjadi, maka bisa dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah Rekrutmen secara individu dapat berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Swing Indonesia?
2. Apakah Pendidikan secara individu dapat berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Swing Indonesia?
3. Apakah Penempatan Kerja yang efektif secara individu dapat berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Swing Indonesia?
4. Apakah Rekrutmen, Pendidikan, serta Penempatan Kerja yang efektif secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Swing Indonesia?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan studi yang didapatkan dari PT. Swing Indonesia yaitu yakni :

1. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap efektivitas kerja karyawan PT Swing Indonesia
2. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Swing Indonesia.
3. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja yang efektif terhadap efektivitas kerja karyawan PT Swing Indonesia
4. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, pendidikan, serta penempatan kerja yang efektif secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan PT Swing Indonesia.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Bagi (Hasibuan, 2019) (Parameswari, Tholok, et al., 2020; Wi, 2020) berkata kalau :

“Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan juga tanggung jawab tenaga kerja untuk menjadi sukses serta efisien saat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat”.

### Rekrutmen

Bagi (Widya, 2021) (Trida et al., 2020) berkata kalau :

“Rekrutmen adalah prosedur yang digunakan untuk menemukan pekerjaan yang fantastis dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi tuntutan SDM yang diantisipasi”.

### Pendidikan

Bagi Todaro yang dikutip dari (Widyastuti, 2020) (Angreni, 2020; Wi, 2020) berkata kalau :

“Pendidikan membantu negara-negara berkembang menyerap teknologi baru serta membangun kapasitas pertumbuhan dan juga pembangunan yang berkelanjutan. Orang yang memiliki pendidikan tinggi memiliki sikap, pola pikir, dan perilaku yang berbeda. Pendidikan berkualitas lebih baik, dan bakat pelengkap membantu mereka mendapatkan lebih banyak”.

### Penempatan Kerja

Bagi Yulizar yang dikutip dari (Muliani, 2018) (Purnama et al., 2020; Wi, 2020) berkata kalau :

"Menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja individu adalah akibat langsung dari penempatannya dalam peran yang paling baik memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya dan, sebaliknya, kepuasan tersebut menurun ketika individu salah tempat dalam peran. Beberapa pekerja masih tidak melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tingkat pendidikan dan kurangnya pengalaman, dan kebiasaan buruk mudah terbentuk di tempat kerja”.

### Efektivitas Kerja

Pada hakikinya, istilah "efektivitas" berkaitan dengan tingkat kinerja, yang sering dinyatakan dalam istilah efisiensi. Sebenarnya, ada perbedaan antara keduanya: efektivitas kerja mengacu pada tindakan yang diambil dengan cara yang menjamin tercapainya tujuan perusahaan (B Melatnebar et al., 2020; Wibowo and Listen, 2019).

Melaksanakan tugas dan kewajiban di tempat kerja secara efektif sangat penting. Dengan memodifikasi untuk mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien, karyawan dapat

memastikan bahwa pelaksana tugas memahaminya. Setiap pelaksanaan pekerjaan merupakan salah satu tujuan dari efektivitas kerja. Jika pekerjaan dilakukan dalam kondisi yang dituntut oleh tugas, efektivitas kerja dapat dicapai. Akan lebih mudah untuk membagi pekerjaan setelah aturan ditetapkan. Kompetensi setiap pegawai tidak diragukan lagi berkorelasi dengan pembagian kerja (Wi, 2020; Winata et al., 2020).

### III. METODE

#### Jenis Penelitian

Riset ini mengambil metode penelitian kuantitatif yang bertujuan guna menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat diantara variabel rekrutmen, pendidikan, penempatan kerja dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian kuantitatif didasarkan pada angka pasti sehingga dapat disatukan dan juga lebih mudah dibaca dan dipahami oleh peneliti. (Arikunto, 2019)

#### Objek Penelitian

Objek studi ini adalah PT. Swing Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Modern Cikande Jl. Industri Modern 1 No. 12 kecamatan di Cikande, Kot. Serang, Banten - 42186 Indonesia.

#### Jenis Data

Berkas *information* yang dipakai yang dihitung, *describing*, serta diukur dalam bentuk *number*.

#### Sumber Data

*Data Source* yang dipakai sebuah *file*, referensi jurnal serta catatan lain. Data penelitian dari PT. Swing Indonesia.

#### Populasi

Individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau objek studi lain dengan karakteristik yang sama dikumpulkan menjadi kelompok yang lebih besar yang disebut populasi (Handayani, 2020). Populasi dalam studi ini adalah 130 orang.

#### Sample

Menggunakan rumus Slovin, peneliti bisa mendapatkan ukuran *sample* berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = Besaran sample

$N$  = Besaran *population*

$e$  = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

### Teknik analisis data

*Methods* yang dipilih untuk topik ini adalah teknik menetapkan bantuan SPSS.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik bisa memaparkan perbedaan *variable* dependen. Koefisien determinasi mempunyai nilai diantara 0 dan 1, artinya ialah variabel bebas tidak dapat menjelaskan perbedaan antar variabel dengan baik.

### Uji Parsial (Uji-T)

Untuk menguji bagaimana rata-rata satu kelompok menumpuk terhadap rata-rata kelompok lain, uji T dilakukan. Kolom signifikan di setiap t-hitung digunakan untuk membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, memungkinkan penggunaan tes.

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji F berusaha mencari tahu apakah *variable* independen mempengaruhi *variable* dependen secara simultan (pada waktu yang sama). Uji F digunakan guna mengerti pengaruh semua faktor independen pada *variable* dependen. Persentase yang dipakai yaitu 0,5 atau 5%. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  jadi bisa diasumsikan ternyata *variable* independen memiliki pengaruh ke variabel dependen secara bersamaan. (Ghozali, 2018)

## IV. HASIL

### 1. Uji Parsial (Uji-T)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,104	4,335		1,870	,065		
Rekrutmen	,161	,101	,144	1,594	,114	,723	1,383
Pendidikan	,151	,098	,160	1,541	,127	,547	1,827
Penempatan Kerja	,503	,105	,468	4,797	,000	,621	1,611

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

- a. Variabel Rekrutmen (X1) terhadap Efektivitas Kerja PT. Swing Indonesia secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak adanya signifikan dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,594 < 1,6608$  dan nilai signifikan variabel Rekrutmen sebesar  $0,114 < 0,05$  (taraf signifikan).
- b. Variabel Pendidikan (X2) terhadap Efektivitas Kerja PT. Swing Indonesia secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak adanya signifikan dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,541 < 1,66088$  dan nilai signifikan sebesar  $0,127 > 0,05$  (taraf signifikan).
- c. Variabel Penempatan Kerja yang Efektif (X3) terhadap Efektivitas Kerja PT. Swing Indonesia secara parsial memiliki pengaruh positif secara signifikan dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,797 > 1,66088$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf signifikan).

2. Uji Stimultan (Uji-F)

Table 6. Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094,644	3	364,881	24,510	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1429,146	96	14,887		
	Total	2523,790	99			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Pendidikan

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Nilai  $F_{hitung}$  24,510 >  $F_{tabel}$  2,70 serta nilai sig 0,000 < nilai probabilitas 0,05 jadi bisa disimpulkan hipotesis diterima atau bahasa lainnya Rekrutmen (X1), Pendidikan (X2), serta Penempatan Kerja (X3) secara stimultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,659 <sup>a</sup>	,434	,416	3,858
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Pendidikan

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Nilai KD yang diperoleh adalah 41,6% yang berarti bahwa variabel (X1,X2,X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 41,6% terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar  $100 - 41,6\% = 58,4\%$ .

## V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian Uji T, menunjukkan bahwa variabel independen Rekrutmen terbukti tidak ada pengaruh dan tidak adanya signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Swing Indonesia. Bisa dilihat dari variable Rekrutmen mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga  $0,000 < 0,05$  atau dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,594 > 1,66088$ .
2. Berdasarkan pengujian hasil Uji T, menunjukkan bahwa variabel independen Pendidikan terbukti tidak ada pengaruh dan tidak adanya signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Swing Indonesia. Bisa dilihat dari variable Pendidikan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga  $0,000 < 0,05$  atau dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,541 > 1,66088$ .
3. Berdasarkan pengujian dari hasil Uji T, menunjukkan bahwa variabel independen Penempatan Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Swing Indonesia. Bisa dilihat dari variable Pendidikan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga  $0,000 < 0,05$  atau dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,797 > 1,66088$ .
4. Berdasarkan pengujian dari hasil Uji T, menunjukkan bahwa variabel independen Penempatan Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Swing Indonesia. Bisa dilihat dari variable Pendidikan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga  $0,000 < 0,05$  atau dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,797 > 1,66088$ .
5. Berdasarkan pengujian hasil Uji F, menunjukkan bahwa variabel independen Rekrutmen, Pendidikan, dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Swing Indonesia terbukti berpengaruh secara simultan dan diterima. Bisa dilihat dari Nilai  $F_{hitung} 24,510 > F_{tabel} 2,70$  dan nilai sig  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ .

## Saran

Untuk meningkatkan proses rekrutmen dapat dilakukan dengan cara memberikan pengembangan dan pelatihan SDM serta melakukan proses rekrutmen yang baik dan benar agar karyawan mampu berkembang dan kompeten sesuai dengan syaraf yang berlaku di perusahaan.

Terkait soal pendidikan juga perlu diperhatikan dalam menentukan penempatan jabatan untuk karyawan yang memiliki *skill* dan berpengalaman dibidangnya karena karyawan yang bekerja sesuai bidangnya akan lebih efisien dan menunjang efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta juga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Prosedur penempatan kerja juga penting karena membantu organisasi dalam menentukan individu yang memenuhi syarat yang perlu direkrut. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa organisasi hanya dapat mencapai tujuannya jika personelnya ditempatkan dengan benar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, T. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Papan Nama, Media Massa Lokal, dan Potongan Harga Pada Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Buddhi , Karawaci, Tangerang. *eCo-Buss*, 2(3 SE-Articles), 32–43. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/135>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/366>
- Dinata, V. V., Fung, T. S., & Sutisna, N. (2019). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Le-Minerales Pada Toko Retail Kota Tangerang (Studi Kasus Di Pt. Laris Food Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3 SE-Articles), 55–63. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/187>
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 146–158. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Melatnebar, B, Oktari, Y., & Chandra, Y. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal .... *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan ...*, 2, 1–12.
- Melatnebar, Benyamin. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, Vol 5, No.
- Melatnebar, Benyamin, Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/490>
- Parameswari, R., Pujiarti, P., & Hernawan, E. (2020). Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3 SE-Articles), 89–95. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/396>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2 SE-Articles), 56–68. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/352>
- Purnama, O., Hanitha, V., & Angreni, T. A. (2020). Financial Statement Analysis to Assess

- Company Financial Performance. *eCo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 168–174. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/537>
- Purnama, O., Hanitha, V., & Listen, G. (2019). The Effectiveness of Promotion, Location and Brand Image on Motorcycle Purchase Decisions. *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 156–164. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/542>
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/495>
- Wi, P. (2020). Fator â€“Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 â€“ 2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/365>
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 93–103. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/91>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/286>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountantâ€™s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accountingâ€™s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/499>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. *Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 8.
- Handayani. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. *Yogyakarta: Trussmedia Grafika*.
- Hasibuan. (2019). Pengertian Sumber Daya Manusia. *Journal of Human Resources Information and Modeling*, 10-53.
- Muliani. (2018). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4.
- Sugandha. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *Vol. 5 No. 1 (2022): eCo-Buss, IV(2)*, 107-108.

Widya, A. E. (2021). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERENTJANA DJAJA KALIMANTAN SELATAN. *JIEB :JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS*, 35.

Widyastuti. (2020). Tingkat Pendidikan di Indonesia. *Seminar Pendidikan Karakter*, 1-12.

ARIKUNTO. (2019). PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK. *JAKARTA : RINEKA CIPTA*, 21.

Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. *Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 1-8.

Ghozali. (2018). SCS Business Mathematics and Statistics, Management Dept. *Binus Business School Undergraduate Program*, 1.