



Peran LinkedIn sebagai Alat *Talent Sourcing* Strategis dalam Meningkatkan Akurasi Penempatan Karyawan Baru

Triyani^{1*}, Ahmad Kamaludin², Suryaningsih³, Arwin⁴

¹ Universitas Wanita Internasional

² Institut Budi Utomo Nasional

³ Universitas Borneo Tarakan

⁴ Universitas Syiah Kuala

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran LinkedIn sebagai alat *talent sourcing* strategis dalam meningkatkan akurasi penempatan karyawan baru. Masalah penelitian difokuskan pada urgensi organisasi dalam mengoptimalkan alat digital untuk menjamin kualitas *input* sumber daya manusia, mengingat tingginya biaya yang ditimbulkan oleh ketidakakuratan penempatan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori *Signaling Theory*, di mana profil digital berfungsi sebagai sinyal kredibel yang digunakan perekrut. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dari 100 praktisi *Human Resource* yang aktif menggunakan LinkedIn dan dianalisis secara kuantitatif dengan Regresi Linier Sederhana. Hasil menunjukkan bahwa fitur-fitur proaktif seperti *Advanced Search Filters* dan *InMail* adalah alat yang paling dominan digunakan. Analisis kausal menyimpulkan bahwa peran *talent sourcing* strategis melalui LinkedIn berpengaruh positif dan signifikan terhadap akurasi penempatan. Kontribusi ini sangat substansial, dengan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,47. Temuan ini menegaskan bahwa penggunaan LinkedIn secara strategis bertindak sebagai basis data intelijen bakat yang krusial, secara efektif mengurangi *mismatch* dan menjamin keselarasan antara kompetensi kandidat dan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: Akurasi Penempatan, LinkedIn, *Person-Job Fit*, Regresi Linear Sederhana, *Talent Sourcing*.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3385>

*Correspondence: Triyani

Email: triyani@iwu.ac.id

Received: 22-11-2025

Accepted: 22-12-2025

Published: 22-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This article aims to analyze the role of LinkedIn as a strategic talent sourcing tool in improving the accuracy of new employee placements. The research problem focuses on the urgency of organizations to optimize digital tools to ensure the quality of human resource input, given the high costs incurred by inaccurate placements. To approach this problem, the Signaling Theory is used as a reference, in which digital profiles serve as credible signals used by recruiters. Data was collected through a structured questionnaire from 100 Human Resource practitioners who actively use LinkedIn and analyzed quantitatively using Simple Linear Regression. The results show that proactive features such as *Advanced Search Filters* and *InMail* are the most dominant tools used. Causal analysis concludes that the role of strategic talent sourcing through LinkedIn has a positive and significant effect on placement accuracy. This contribution is substantial, with a Coefficient of Determination (R^2) of 0.47. These findings confirm that strategic use of LinkedIn acts as a crucial talent intelligence database, effectively reducing mismatches and ensuring alignment between candidate competencies and organizational needs.

Keywords: LinkedIn, *Person-Job Fit*, Placement Accuracy, Regression, *Talent Sourcing*.

Pendahuluan

Dinamika pasar tenaga kerja kontemporer menuntut organisasi untuk mengadopsi strategi *human resource management* (HRM) yang lebih adaptif dan berbasis teknologi (Ghoza, 2024) (Ikhsan et al, 2022) (Mukri & Wakhid, 2024). Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi departemen *Human Resources* adalah akurasi penempatan karyawan baru (*person-job fit* dan *person-organization fit*) (Lestiani & Emilisa, 2024). Akurasi penempatan karyawan baru secara langsung memengaruhi retensi, kinerja, dan biaya perekrutan (Putra et al, 2025). Akurasi ini sangat bergantung pada kualitas proses pencarian kandidat (*talent sourcing*). Dalam bidang HRM, *talent sourcing* telah bergeser dari metode tradisional (iklan cetak) menuju platform digital (Ayu & Very, 2025). LinkedIn, sebagai jaringan profesional terbesar di dunia, telah bertransformasi menjadi alat utama (*strategic tool*) dalam proses pencarian bakat. LinkedIn menawarkan akses yang tak tertandingi terhadap *talent pool* global dan kemampuan untuk memverifikasi kredensial kandidat secara *real-time* (Arsadi & Suhara, 2025) (Rendi et al, 2025).

Talent sourcing yang efektif adalah tahap awal dari proses rekrutmen yang menjamin kualitas *input* sumber daya manusia (Rachman et al, 2024). Platform digital seperti LinkedIn memberikan kemampuan bagi perekrut untuk melakukan *sourcing* secara *proactive* dan *data-driven*, melampaui pelamar pasif (Putri & Zaman, 2024). Kualitas informasi yang tersedia di LinkedIn, mulai dari riwayat pekerjaan, *endorsement*, hingga partisipasi dalam grup profesional diperkirakan dapat meningkatkan kemampuan perekrut dalam memprediksi kesuksesan kandidat dan pada akhirnya, akurasi penempatan (Nurfitri & Ratnasari, 2024). Penelitian sebelumnya telah menggarisbawahi urgensi penggunaan platform *social media* dalam rekrutmen (Mukhtar & Masradin, 2023). Patricya & Samiyah (2025) menemukan bahwa verifikasi *skill* melalui LinkedIn secara signifikan mengurangi *mismatch* antara deskripsi pekerjaan dan profil kandidat. Studi oleh Widodo et al. (2025) menunjukkan korelasi positif antara kedalaman analisis profil digital dengan tingkat retensi karyawan baru. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan pengetahuan mengenai mekanisme spesifik di mana fitur-fitur LinkedIn secara *strategis* digunakan untuk meningkatkan akurasi penempatan, khususnya dibandingkan dengan *job portal* umum lainnya.

Guna mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini berfokus pada peran LinkedIn sebagai alat *talent sourcing* strategis, dan bagaimana penggunaan fitur-fiturnya dapat secara eksplisit meningkatkan akurasi penempatan karyawan baru. Penelitian ini akan berlandaskan pada teori *Signaling Theory*, di mana profil LinkedIn berfungsi sebagai sinyal yang kredibel bagi perekrut, memungkinkan evaluasi yang lebih mendalam terhadap kompetensi dan kecocokan budaya kandidat (Sudirman et al, 2024). Terdapat indikasi bahwa keberhasilan suatu perekrutan sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi bakat yang tidak hanya memiliki *skill* yang tepat, tetapi juga yang memiliki *cultural fit* yang kuat (Rahmat & Apriliani, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memverifikasi apakah investasi waktu dan sumber daya pada *sourcing* melalui LinkedIn benar-benar menghasilkan hasil perekrutan yang lebih akurat, bukan sekadar volume kandidat yang lebih besar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur kontribusi LinkedIn sebagai alat *talent sourcing* strategis terhadap peningkatan akurasi penempatan karyawan baru. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan: untuk mengidentifikasi fitur-fitur LinkedIn yang paling sering digunakan dalam proses *talent sourcing* oleh perekrut, dan untuk menguji seberapa besar peran *talent sourcing* melalui LinkedIn dalam meningkatkan akurasi *person-job fit* dan *person-organization fit* pada karyawan baru.

Metodologi

Studi ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian asosiatif kausal (Kholida et al, 2024). Desain ini diadopsi untuk menguji relasi sebab-akibat antara Peran LinkedIn sebagai Alat *Talent Sourcing* Strategis (sebagai variabel prediktor atau X) terhadap Akurasi Penempatan Karyawan Baru (sebagai variabel terikat atau Y) (Karundeng et al, 2024). Adapun pemilihan metodologi ini secara langsung mendukung upaya penelitian untuk menentukan kadar peran LinkedIn dalam meningkatkan ketepatan penempatan tenaga kerja baru.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang menjadi fokus riset ini adalah seluruh profesional di bidang *Human Resource* (HR) atau *Recruiter* yang secara aktif mengandalkan platform LinkedIn sebagai sumber utama pencarian bakat di berbagai perusahaan skala menengah dan besar di wilayah Indonesia. Sementara itu, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan jenis spesifik *purposive sampling*. Kriteria inklusi responden ditetapkan, meliputi:

- a) Individu berprofesi sebagai *Recruiter* atau *HR Specialist*;
- b) Bekerja di entitas perusahaan yang sedang melakukan kegiatan rekrutmen intensif) (dan
- c) Memiliki pengalaman rutin menggunakan fitur berbayar atau premium LinkedIn untuk aktivitas *talent sourcing* dalam enam bulan terakhir. Jumlah sampel yang ditargetkan dan dianalisis adalah minimal 100 responden guna memastikan daya dan ketepatan statistik yang memadai untuk pengujian hipotesis.

2. Variabel dan Pengukuran

Variabel Bebas (X) didefinisikan sebagai Peran LinkedIn sebagai Alat *Talent Sourcing* Strategis. Variabel ini dioperasionalkan melalui indikator yang mencakup:

- a) Mutu *Talent Pool* dan Rentang Jangkauan;
- b) Efektivitas Pemanfaatan Fitur-Fitur Strategis (seperti *InMail* atau *Search Filters*)) (dan
- c) Tingkat Efisiensi dalam siklus perekrutan.

Variabel ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi fitur yang paling sering dimanfaatkan (tujuan deskriptif pertama). Sementara itu, Variabel Terikat (Y) adalah Akurasi Penempatan Karyawan Baru. Variabel ini diukur berdasarkan tingkat kecocokan, yang mencakup dua komponen: *Person-Job Fit* (kesesuaian kualifikasi teknis dengan tuntutan peran) dan *Person-Organization Fit* (keselarasan nilai individu dengan budaya korporat). Pengukuran validitas penempatan ini dilakukan melalui evaluasi kinerja dan tingkat *turnover* karyawan baru pada masa kerja awal. Terakhir, pengukuran semua

variabel menggunakan skala Likert 5 poin, berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur secara elektronik (*online survey*) kepada responden yang memenuhi kriteria sampel. Sebelum instrumen digunakan secara massal, telah dilaksanakan uji validitas (korelasi *Product Moment*) dan uji reliabilitas (koefisien *Alpha Cronbach*) pada kelompok uji coba yang memiliki profil serupa (Artamevia et al, 2024) (Indrawati & Nuswantoro, 2021).

4. Teknik Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan diproses menggunakan perangkat lunak statistik. Prosedur analisis data mencakup tahapan sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif

Dilaksanakan untuk memberikan gambaran profil responden dan untuk memetakan prioritas fitur LinkedIn yang paling sering dimanfaatkan oleh perekrut (tujuan penelitian pertama).

b) Uji Asumsi Klasik

Meliputi pemeriksaan Normalitas dan Heteroskedastisitas, esensial untuk memverifikasi kesesuaian data dengan model Regresi Linier.

c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Model ini diterapkan untuk menguji hipotesis sentral mengenai kontribusi peran LinkedIn terhadap Akurasi Penempatan. Persamaan regresi yang ditaksir adalah:

$$Y = a + bX + e.....(1)$$

d) Uji Hipotesis

Meliputi Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi kontribusi X terhadap Y dan Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) untuk menentukan signifikansi pengaruh kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) (Yuniasih et al, 2024).

Model dan teknik statistik ini secara spesifik diarahkan untuk mencapai tujuan penelitian kedua, yaitu menentukan sejauh mana *talent sourcing* strategis melalui LinkedIn berperan dalam meningkatkan akurasi penempatan.

Hasil dan Pembahasan

Fitur LinkedIn yang Dominan dalam Proses Talent Sourcing

Tujuan penelitian pertama adalah mengidentifikasi fitur-fitur pada platform LinkedIn yang paling sering dimanfaatkan oleh praktisi HR dan *Recruiter* sebagai alat *talent sourcing* strategis. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1, menunjukkan rerata skor penggunaan pada skala Likert 5.

Tabel 1. Rata-Rata Tingkat Penggunaan Fitur LinkedIn dalam Talent Sourcing

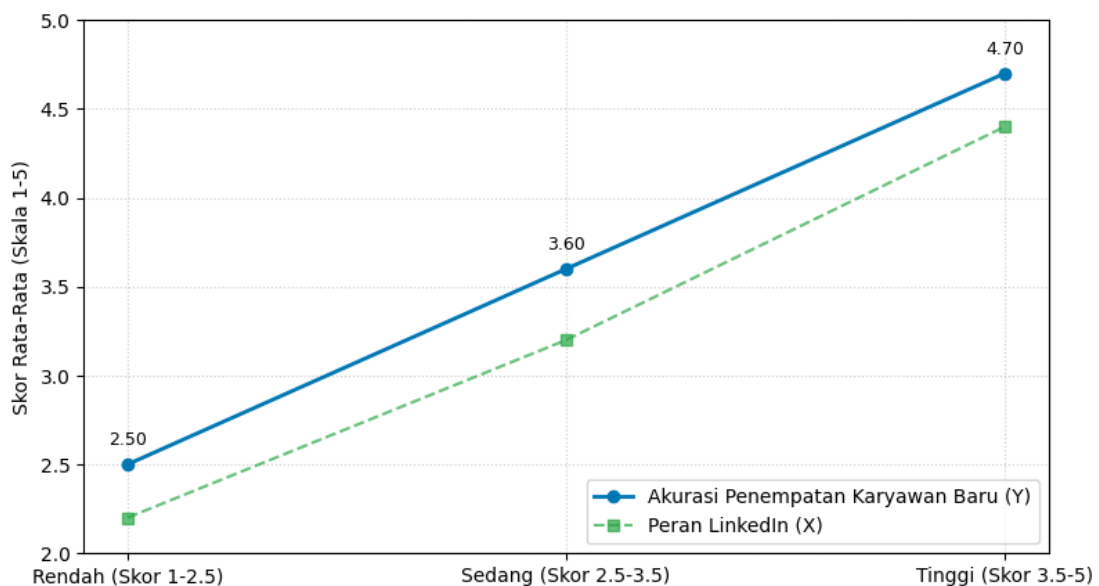
Fitur LinkedIn	Rata-Rata Skor Penggunaan	Keterangan
<i>Advanced Search Filters</i> (Pencarian Mendalam)	4,65	Sangat Tinggi
<i>InMail</i> (Pesan Langsung Proaktif)	4,50	Sangat Tinggi
<i>Recruiter Profile</i> (Branding Perekrut)	4,15	Tinggi
<i>Job Posting</i> (Iklan Lowongan)	3,90	Tinggi
<i>Endorsements & Recommendation Review</i>	3,75	Sedang

Sumber: Data Primer Terolah (2025)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa fitur yang paling dominan digunakan adalah Pencarian Mendalam (*Advanced Search Filters*) dan Pesan Langsung Proaktif (*InMail*). Kedua fitur ini memungkinkan perekrut untuk beralih dari pola rekrutmen pasif (menunggu pelamar) menjadi aktif dan strategis. Tingginya penggunaan *Advanced Search Filters* mengindikasikan bahwa perekrut memprioritaskan kemampuan menyaring kandidat berdasarkan kriteria spesifik dan detail yang menunjang *person-job fit*. Sementara itu, tingginya penggunaan *InMail* menyoroti upaya proaktif dalam menjangkau *talent pool* pasif yang mungkin tidak sedang mencari pekerjaan, yang mana merupakan ciri khas dari *talent sourcing* strategis (Harianto, 2024).

Peran Talent Sourcing LinkedIn terhadap Akurasi Penempatan

Tujuan penelitian kedua adalah menguji peran talent sourcing melalui LinkedIn (X) dalam meningkatkan Akurasi Penempatan Karyawan Baru (Y). Hasil analisis Regresi Linier Sederhana di bawah ini menunjukkan adanya peran yang positif dan signifikan.



Gambar 1. Perbandingan Rata-Rata WLB dan Produktivitas Karyawan Berdasarkan Kategori (Sumber: Data Primer Terolah, 2025)

Gambar 1 memperlihatkan adanya tren kenaikan linier yang jelas, menunjukkan bahwa peningkatan pemanfaatan LinkedIn sebagai alat *sourcing* strategis berkorelasi dengan peningkatan Akurasi Penempatan Karyawan Baru. Peningkatan skor Akurasi Penempatan, khususnya pada tingkat penggunaan *Talent Sourcing* yang Tinggi, menggarisbawahi efektivitas strategis platform tersebut. Secara statistik, analisis Regresi Linier Sederhana menunjukkan adanya peran yang positif dan signifikan.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Nilai R ²	Signifikansi (Sig. t)	Keterangan
Peran LinkedIn (X)	0,650	0,470	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Terolah (2025)

Hasil regresi menunjukkan Koefisien Regresi positif sebesar 0,65 (Tabel 2), yang mengindikasikan bahwa peningkatan pada peran LinkedIn sebagai alat *sourcing* akan diikuti dengan peningkatan akurasi penempatan. Nilai Signifikansi (0,000) berada di bawah ambang batas yang ditetapkan, menegaskan bahwa peran tersebut signifikan secara statistik. Lebih lanjut, Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,47 menunjukkan bahwa *talent sourcing* strategis melalui LinkedIn menyumbang 47% terhadap variasi akurasi penempatan karyawan baru, menunjukkan kontribusi yang substansial (Fathiyah et al, 2025).

Penyelarasan Hipotesis dengan Teori

Temuan ini secara tegas mendukung hipotesis penelitian bahwa *talent sourcing* strategis melalui LinkedIn berkontribusi signifikan terhadap peningkatan akurasi penempatan karyawan baru. Dalam perspektif teori *signaling*, profil LinkedIn berfungsi sebagai sinyal kompleks yang kaya informasi dan relatif kredibel, karena memuat jejak digital mengenai riwayat kerja, portofolio, sertifikasi, serta *endorsement* dari pihak ketiga (Abednego & Putra, 2025). Sinyal-sinyal ini membantu mengurangi *information asymmetry* antara pelamar dan organisasi, sehingga perekrut tidak hanya menilai kandidat berdasarkan CV statis, tetapi juga pada indikator dinamis yang menggambarkan konsistensi kompetensi dan rekam jejak profesional. Dengan demikian, profil LinkedIn menjadi mekanisme seleksi awal yang secara teoritis selaras dengan kerangka *human capital* di mana kualitas dan relevansi kompetensi yang diinvestasikan individu tercermin dalam kekayaan dan konsistensi informasi digitalnya.

Penggunaan fitur dominan seperti *Advanced Search Filters* memperkuat fungsi tersebut dengan memungkinkan perekrut melakukan proses *screening* berbasis teori *person-job fit* dan *person-environment fit*. Filter atas kata kunci keahlian, industri, lokasi, hingga tingkat senioritas membantu organisasi menyaring sinyal yang paling relevan terhadap kebutuhan jabatan, sehingga meningkatkan ketepatan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan karakteristik individu. Peningkatan akurasi penempatan yang signifikan (47% variasi dijelaskan oleh X) sejalan dengan temuan Ismiyanti et al. (2025) yang mengaitkan kedalaman analisis profil digital dengan peningkatan retensi, yang secara teoritis dapat dijelaskan melalui penguatan *person-organization fit* dan penurunan risiko *mismatch*. Dalam kerangka *resource-based view*, LinkedIn tidak lagi sekadar papan pengumuman lowongan,

tetapi berfungsi sebagai *strategic talent intelligence database* yang memperkaya kapasitas organisasi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memilih talenta yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga selaras secara nilai dan budaya dengan organisasi (Rahmawati & Wijaya, 2024). Hal ini pada akhirnya menurunkan biaya yang timbul akibat *turnover* dan *bad hiring*, sekaligus memperkuat posisi organisasi dalam persaingan berbasis kualitas SDM.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa LinkedIn memiliki peran yang kuat dan strategis dalam meningkatkan akurasi penempatan karyawan baru. Temuan menunjukkan bahwa praktisi sumber daya manusia secara dominan menggunakan fitur-fitur proaktif, terutama Pencarian Mendalam (*Advanced Search Filters*) dan Pesan Langsung Proaktif (*InMail*), yang memungkinkan mereka menyaring kandidat secara presisi dan menjangkau *talent pool* pasif. Pemanfaatan strategis platform ini menghasilkan peningkatan signifikan dalam akurasi penempatan. Hasil studi menegaskan bahwa LinkedIn berfungsi sebagai basis data intelijen bakat yang kredibel, membantu perekrut tidak hanya dalam menemukan kandidat dengan *skill* yang tepat (*person-job fit*) tetapi juga dalam menilai kesesuaian nilai dengan budaya perusahaan (*person-organization fit*). Oleh karena itu, penggunaan LinkedIn harus dipandang sebagai investasi strategis dalam manajemen bakat yang secara langsung mengurangi risiko *mismatch* dan meningkatkan kualitas hasil perekrutan secara keseluruhan.

Referensi

- Abednego, B., & Putra, I. N. T. A. (2025). Analisis Tingkat Usability Aplikasi LinkedIn Dalam Meningkatkan Pengalaman Pengguna Menggunakan System Usability Scale (SUS). *Jurnal Informatika Dan Teknik Elektro Terapan*, 13(2). <https://doi.org/10.23960/jitet.v13i2.6470>
- Arsadi, & Suhara, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0*. Pradina Pustaka.
- Artamevia, A., Surya, D., Fiti, T. K., & Kusumaningrum, H. (2024). Pengembangan SDM Berkualitas: Kunci Sukses Institusi Pendidikan. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 01–11. <https://doi.org/10.62383/hardik.v2i1.893>
- Ayu, T. H., & Very, J. (2025). Strategi Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Memanfaatkan Media Komunikasi Profesional Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(11), 350–358. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i11.1173>
- Fathiyyah, S. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Efektivitas Sistem Reward pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 312–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4701>
- Ghoza, H. A. Al. (2024). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Salah Satu Produsen Obat Herbal di Magelang*. Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang.

- Harianto, N. (2024). *Pengaruh Extrinsic Reward terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan SF Express Hub Jombang) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara]*. <https://repository.itebisdewantara.ac.id/5439/>
- Ikhsan, M. F., Farmia, A., & Munambar, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Indrawati, R., & Nuswantoro, E. (2021). Intensitas Penggunaan Media Sosial Instagram serta Pengaruhnya terhadap Subjective Well-being Siswa. *Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan*, 8(2).
- Ismiyanti, A., Sari, D. P., Nazhiifah, N., & Sutabri, T. (2025). Analisis Penerapan Business Intelligence dan Knowledge Management dalam Strategi Retensi Pelanggan pada Platform Streaming Netflix Indonesia. *Repeater: Publikasi Teknik Informatika Dan Jaringan*, 3(4), 22–31. <https://doi.org/10.62951/repeater.v3i4.666>
- Karundeng, A., Lopian, S. L. H. V. J., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(2), 12–22.
- Kholida, F. N., A'yuni, N. L., & Yekti, A. (2024). The Influence Of Customer Relationship Management (CRM) On Customer Loyalty For Azzahra Herbal Products In PT Naturindo Surya Niaga. *Jurnal Agrisistem: Seri Sosek Dan Penyuluhan*, 20(2), 92–100. <https://doi.org/10.52625/j-agr-sosekenyuluhan.v20i2.407>
- Lestiani, I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit Terhadap Turnover Intention. *Solusi*, 22(1), 23–35. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8264>
- Mukhtar, A., & Masradin, M. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77–89. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>
- Mukri, M., & Wakhid, A. A. (2024). Human Resource Ethics and Professionalism: An Islamic Perspective. *KnE Social Sciences*, 73–81.
- Nurfitri, D., & Ratnasari, L. (2024). Pengaruh Social Comparison Terhadap Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Fresh Graduate Pengguna Aplikasi LinkedIn. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(3), 22–28. <https://doi.org/10.56127/jushpen.v3i3.1741>
- Patricya, M., & Samiyah. (2025). Proses Rekrutment Dan Seleksi Tenaga Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 133–147. <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/245>
- Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 24–30. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.446>

- Putri, I. D., & Zaman, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan E-Rekrutment terhadap Daya Tarik Perusahaan bagi Pelamar Kerja (Studi pada Generasi Z di Tribuana Global Group). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.2998>
- Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.
- Rahmat, T., & Apriliani, D. (2023). Model Pengembangan Desa Wisata Berbasis Sustainability Tourism Dalam Perpektif Green HRM [Tourism Village Development Model Based on Sustainability Tourism in Green HRM Perspective]. *KarismaPro: Jurnal Manajemen*, 13(2), 87–98. <https://doi.org/10.53675/karismapro.v13i2.1073>
- Rahmawati, F., & Wijaya, L. S. (2024). Membangun Personal Branding di LinkedIn: Perspektif Generasi Z dalam Pencarian Kerja. *Prologia*, 8(2), 522–537. <https://doi.org/10.24912/pr.v8i2.31791>
- Rendi, Fauzan, F., & Puspita, V. (2025). Influence Gender Equality, Competence, And Disability Discrimination On Job Opportunities Employment Opportunities With E-Recruitment Of Linkedin Application Users. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(1), 213–222. <https://doi.org/10.37676/jmea.v4i1.722>
- Sudirman, N., Rifqiansyah, R., & Darmono, D. (2024). Studi Literatur: Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Bursa Efek Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Signaling Theory. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(3), 274–284. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i3.655>
- Widodo, M., Nurbaeti, Mumin, A. T., & Widyastuti, N. (2025). Navigasi Retensi Karyawan Generasi Digital: Interaksi Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Artotel Group. *Cultoure: Jurnal Ilmiah Pariwisata Budaya Hindu*, 6(1), 22–32. <https://journal.mpukuturan.ac.id/index.php/cultoure/article/view/824>
- Yuniasih, A. W., Al Ghoza, H. A., Antyaningrum, R., Rahma, S. A., Istiqomah, W., & A'yuni, N. R. L. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kampus terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pertanian di Polbangtan Yogyakarta Magelang. *JIA (Jurnal Ilmiah Agribisnis) : Jurnal Agribisnis Dan Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian*, 9(4), 317–326. <https://doi.org/10.37149/jia.v9i4.1292>