

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RETAIL: STUDI KASUS CV. MITRA BELANJA SEJAHTERA MAKASSAR

^{1*}Yoga Purnomo, ²Andi Nuryadin, ³Andi Paramitha

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia
e-mail: yogapurnomo@stim-lpi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh efektivitas proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel modern, dengan fokus studi pada CV. Mitra Belanja Sejahtera (King Queen Mart) di Makassar. Fenomena fluktuasi tingkat absensi karyawan yang mencapai 12,61% serta tantangan dinamika operasional sektor ritel menjadi urgensi utama dilakukannya evaluasi terhadap tata kelola manajemen sumber daya manusia, khususnya pada tahap perancangan dan pengadaan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Mitra Belanja Sejahtera Makassar sebanyak 60 orang, dengan teknik penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur skala Likert 5 poin yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha $X = 0,800$; $Y = 0,711$). Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier sederhana, uji t parsial, dan uji F simultan menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 5,288 + 0,767X$, nilai $t_{hitung} = 6,417 > t_{tabel} = 2,002$, nilai $F_{hitung} = 41,173 > F_{tabel} = 2,766$, serta nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan bahwa 41,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel rekrutmen. Temuan ini menegaskan pentingnya konsistensi dasar dan spesifikasi pekerjaan (job specification) dalam rekrutmen guna membangun sumber daya manusia yang responsif dan berkinerja tinggi pada ritel modern.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Sektor Ritel, King Queen Mart.

ABSTRACT

This study aims to empirically analyze the effect of recruitment process effectiveness on employee performance in the modern retail sector, with a case study at CV. Mitra Belanja Sejahtera (King Queen Mart) in Makassar. The phenomenon of employee absenteeism fluctuations reaching 12.61% and operational dynamics in retail serve as the primary urgency for evaluating human resource management, particularly during workforce planning and procurement. This research adopts an associative quantitative approach. The population comprised all 60 employees of CV. Mitra Belanja Sejahtera Makassar, sampled using a saturated sampling (census) technique. Data collection used a structured 5-point Likert scale questionnaire, validated and tested for reliability (Cronbach's Alpha $X = 0.800$; $Y = 0.711$). Data analysis was performed using simple linear regression, partial t-tests, and simultaneous F-tests via IBM SPSS Statistics 23. The statistical results demonstrate that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, indicated by the regression equation $Y = 5.288 + 0.767X$, $t_{calculated} = 6.417 > t_{table} = 2.002$, $F_{calculated} = 41.173 > F_{table} = 2.766$, and a significance value of $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) reveals that 41.5% of performance variance is explained by recruitment. These findings emphasize the necessity of adherence to job specifications in recruitment to foster responsive and high-performing human capital in modern retail environments.

Keywords: Human Resource Management, Recruitment, Employee Performance, Retail Sector, King Queen Mart.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis global modern, penguatan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) bertindak sebagai pilar sentral keberlanjutan organisasi (human capital). SDM bukan sekadar elemen operasional melainkan keunggulan bersaing strategis (sustainable competitive advantage) yang menggerakkan inovasi, efisiensi, dan efektivitas bisnis. Sektor ritel consumer goods—yang ditandai oleh tingkat interaksi pelanggan yang tinggi, ritme kerja dinamis, serta tuntutan pelayanan prima—sangat bergantung pada kapasitas dan komitmen karyawan lini depan (pramuniaga dan kasir)

hingga manajemen operasional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional mutlak dimulai sejak fase awal pengadaan tenaga kerja melalui mekanisme rekrutmen yang terstruktur dan objektif.

CV. Mitra Belanja Sejahtera merupakan unit usaha ritel yang mengelola jaringan swalayan King Queen Mart di Kota Makassar (seperti cabang Tamalanrea dan Perintis Kemerdekaan). Dalam mempertahankan pangsa pasar dan kepuasan konsumen, perusahaan mematok standar operasional yang ketat. Namun demikian, catatan empiris indikator kinerja internal menunjukkan adanya tantangan pada aspek disiplin dan konsistensi kerja karyawan. Berdasarkan data rekapitulasi absensi perusahaan periode 2021–2023, terjadi tren peningkatan angka ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan (alpha), sakit, maupun izin yang fluktuatif namun cenderung tinggi:

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat Ketidakhadiran Karyawan CV. Mitra Belanja Sejahtera (2021–2023)

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Alpha	Sakit	Izin	Total Absensi	Persentase (%)
2021	57	317	14	12	0	3 6 hari	11,35%
2022	54	317	8	12	5	3 5 hari	11,04%
2023	56	317	12	11	7	4 0 hari	12,61%

Tingkat ketidakhadiran yang mencapai 12,61% pada tahun 2023 mengindikasikan bahwa terdapat celah dalam kesesuaian antara karakteristik personil yang diterima dengan beban serta budaya kerja ritel. Mangkunegara (2009) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara fundamental oleh kualifikasi awal saat pengadaan pegawai. Ketidaksesuaian kualifikasi pelamar dengan kriteria jabatan (*job specification*) dapat berakibat pada ketidakmampuan beradaptasi, penurunan motivasi, hingga tingginya angka absensi.

Secara teoretis, rekrutmen merupakan proses penarikan sekumpulan calon pelamar yang berpotensi agar sesuai dengan kualifikasi pekerjaan (Hasibuan, 2011; Susan, 2019). Meskipun studi sebelumnya seperti Baruno & Permatasari (2021) serta Aziz et al. (2017) telah meneliti pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja, sebagian besar literatur menggabungkan rekrutmen dengan variabel seleksi atau pelatihan kerja secara simultan. Terdapat keterbatasan literatur mengenai sejauh mana *dimensi tunggal rekrutmen yang terstandarisasi* secara mandiri mampu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja individu pada ritel skala menengah. Oleh sebab itu, kebaruan dan fokus penelitian ini terletak pada pengujian mendalam dimensi dasar rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode transparansi terhadap output kinerja karyawan ritel di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2008) didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai sasaran organisasi. Fungsi-fungsi utama MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, serta pengadaan (procurement) (Susan, 2019). Pengadaan tenaga kerja merupakan kunci pembuka seluruh rantai aktivitas MSDM, sebab kesalahan dalam tahap pengadaan akan berdampak sistemik terhadap pengembangan dan penilaian kinerja jangka panjang.

2.2 Efektivitas Rekrutmen

Rekrutmen adalah aktivitas yang dirancang untuk mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan jabatan (Hadiaty, 2019; Syafitri & Chairael, 2019). Menurut Hasibuan (2011), indikator keberhasilan rekrutmen tercermin dalam tiga dimensi utama:

- Dasar Perekrutan: Kejelasan pedoman pada analisis jabatan (job analysis), deskripsi pekerjaan (job description), dan spesifikasi pekerjaan (job specification).
- Sumber Perekrutan: Penggunaan saluran internal (promosi/mutasi) dan eksternal (masyarakat umum, lembaga pendidikan) secara seimbang.
- Metode Perekrutan: Kejelasan pilihan metode terbuka (akses publik luas) atau tertutup serta ketepatan alokasi waktu tahapan seleksi.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator substantif (Sarwoto, 2006; Amin, 2021):

- Kualitas (Quality): Kesempurnaan, ketelitian, dan kerapihan hasil kerja terhadap standar teknis.
- Kuantitas (Quantity): Jumlah volume tugas atau unit pekerjaan yang diselesaikan tepat sasaran.
- Ketepatan Waktu (Timeliness): Kecepatan dan ketepatan penyelesaian instruksi kerja.
- Kemandirian & Komitmen (Independence & Commitment): Tingkat tanggung jawab pribadi serta loyalitas pada tujuan institusi.

2.4 Hubungan Rekrutmen dan Kinerja Karyawan (Pengembangan Hipotesis)

Proses rekrutmen yang terbuka dan berbasis kualifikasi objektif memungkinkan organisasi menyaring tenaga kerja bertalenta unggul. Ketika kriteria jabatan dipenuhi dengan baik saat rekrutmen, karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan alur kerja operasional, menekan potensi error, dan menunjukkan produktivitas tinggi. Sebaliknya, proses rekrutmen yang subjektif akan menciptakan kecocokan individu-organisasi (person-organization fit) yang rendah. Berdasarkan argumen teoritis ini dan merujuk pada temuan Rengganis (2015), dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

Mitra Belanja Sejahtera Makassar.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini merancang pendekatan kuantitatif dengan kualifikasi penelitian asosiatif kausal. Tempat penelitian berlokasi di outlet dan kantor CV. Mitra Belanja Sejahtera (King Queen Mart) di Jalan Tamalanrea Raya dan Jalan Perintis Kemerdekaan, Makassar, pada bulan Juni hingga Juli 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan operasional dan administratif perusahaan yang berjumlah 60 orang. Mengingat populasi terbatas ($N < 100$), pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) menurut Sugiyono (2018), sehingga sampel penelitian ini berjumlah 60 responden ($n = 60$).

3.2 Pengukuran dan Instrumen Data

Data primer dikumpulkan langsung menggunakan angket kuesioner terstruktur dengan interval

Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju / STS hingga 5 = Sangat Setuju / SS). Variabel Rekrutmen (X) diukur melalui 5 item indikator yang diadaptasi dari Hasibuan (2011), sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui 5 item indikator utama yang merujuk pada Mangkunegara (2009) dan Sarwoto (2006).

3.3 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dijalankan dengan dukungan perangkat lunak statistik IBM SPSS Statistics versi 23. Tahapan analisis meliputi:

1. Uji Validitas: Membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} pada derajat bebas $df = n - 2 = 58$ ($\alpha = 0,05$), yaitu $r_{tabel} = 0,254$. Item valid jika $r_{hitung} > 0,254$.
2. Uji Reliabilitas: Memeriksa konsistensi internal kuesioner menggunakan uji Cronbach's Alpha. Konstruksi reliabel jika $\alpha > 0,60$.
3. Analisis Regresi Linier Sederhana: Memformulasikan persamaan umum $Y = a + bX + e$, di mana Y = Kinerja Karyawan, a = Konstanta, b = Koefisien Regresi, dan X = Rekrutmen.
4. Uji Hipotesis (Uji t & Uji F): Menguji signifikansi parsial dan simultan hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi dan Karakteristik Responden

Analisis profil responden terhadap 60 karyawan CV. Mitra Belanja Sejahtera Makassar memberikan gambaran komposisi tenaga kerja ritel sebagaimana disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Distribusi Demografi Responden (n = 60)

Kategori Profil	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	41,7%
	Perempuan	35	58,3%
Usia Responden	21 – 30 Tahun	17	28,3%
	31 – 40 Tahun	32	53,3%
	41 – 50 Tahun	11	18,3%
Tingkat Pendidikan	SMA / Sederajat	49	81,7%
	Diploma (D3)	6	10,0%
	Sarjana (S1)	5	8,3%
Masa Kerja	< 2 Tahun	4	6,7%
	2 – 5 Tahun	21	35,0%
	> 5 Tahun	35	58,3%

Tabel 2 memperlihatkan bahwa tenaga kerja sektor ritel ini didominasi oleh karyawan perempuan (58,3%) pada kelompok usia produktif 31–40 tahun (53,3%). Dari sisi latar belakang pendidikan, mayoritas merupakan lulusan SMA/ Sederajat (81,7%), yang sangat sesuai dengan kebutuhan posisi teknis operasional ritel seperti kasir dan pramuniaga. Lebih lanjut, 58,3% karyawan telah memiliki masa kerja di atas 5 tahun, mencerminkan pengalaman operasional yang matang.

4.2 Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Pengujian validitas instrumen dilakukan terhadap seluruh butir kuesioner. Hasil olah data

dengan SPSS disajikan dalam Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel X dan Y

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (df=58)	Keterangan
Rekrutmen (X)	X.1	0,828	0,254	Valid
	X.2	0,743	0,254	Valid
	X.3	0,828	0,254	Valid
	X.4	0,579	0,254	Valid
	X.5	0,743	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,820	0,254	Valid
	Y.2	0,667	0,254	Valid
	Y.3	0,576	0,254	Valid
	Y.4	0,698	0,254	Valid
	Y.5	0,673	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item indikator variabel Rekrutmen (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai

$r_{hitung} > 0,254$ dan bernilai positif, sehingga seluruh butir instrumen dikategorikan valid.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan skala *Cronbach's Alpha* menunjukkan:

- Variabel Rekrutmen (X): $\alpha = 0,800 > 0,60$ (Sangat Reliabel)
- Variabel Kinerja Karyawan (Y): $\alpha = 0,711 > 0,60$ (Reliabel)

Dengan demikian, seluruh item pertanyaan terbukti konsisten dan handal untuk dipergunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Rekrutmen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,288	2,503	-	2,113	0,039
Rekrutmen (X)	0,767	0,120	0,664	6,417	0,000

Berdasarkan output pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5,288 + 0,767X$$

Persamaan matematis di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. **Nilai Konstanta (a) = 5,288:** Menunjukkan bahwa jika variabel Rekrutmen (X) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan ($X = 0$), maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,288 poin.

2. **Koefisien Regresi (b) = 0,767**: Bertanda positif, mengindikasikan hubungan searah. Artinya, setiap peningkatan efektivitas proses rekrutmen sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,767 satuan (atau 76,7%).

4.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

Uji t digunakan untuk menguji keberartian pengaruh secara parsial. Nilai t_{tabel} ditentukan pada $\alpha = 0,05 / 2 = 0,025$ dengan $df = 60 - 2 = 58$, diperoleh $t_{tabel} = 2,002$.

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,417$. Karena $t_{hitung} (6,417) > t_{tabel} (2,002)$ dan nilai p-value signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan secara ilmiah bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk menguji keandalan model regresi secara menyeluruh, dilakukan Uji F (ANOVA):

Tabel 5. Hasil Uji F / ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
Regression	64,344	1	64,344	41,173	0,000 ^b
Residual	90,640	58	1,563	-	-
Total	154,983	59	-	-	

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai $F_{hitung} = 41,173$ dengan tingkat signifikansi 0,000.

Membandingkan dengan

$F_{tabel} (df1=1, df2=58) = 2,766$, terlihat bahwa $F_{hitung} (41,173) > F_{tabel} (2,766)$.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa

model regresi yang dibangun sangat layak (*goodness of fit*) dan rekrutmen secara nyata mampu memprediksi tingkat kinerja karyawan ritel.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien korelasinya (R) adalah 0,664, yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara rekrutmen dan kinerja. Nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0,415. Hal ini berarti bahwa **41,5% variansi Kinerja Karyawan** pada CV. Mitra Belanja Sejahtera Makassar dipengaruhi oleh variabel Rekrutmen. Sedangkan sisanya sebesar **58,5%** dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pelatihan (*training*).

4.6 Pembahasan Akademis dan Implikasi Praktis

Temuan empiris penelitian ini membuktikan secara sah bahwa pelaksanaan rekrutmen yang terencana dan objektif berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja karyawan ritel. Penjelasan mengenai keterkaitan indikator dalam temuan ini berorientasi pada aspek praktis dan teoritis:

Pertama, kecocokan antara kualifikasi calon pelamar dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*). Karyawan yang direkrut sesuai dengan kriteria spesifikasi jabatan terbukti memiliki tingkat kecerdasan tugas dan kecepatan adaptasi yang lebih baik dalam menangani inventori ritel, transaksi kasir, dan penataan display toko (*merchandising*). Hal ini mendukung pandangan Hadiaty (2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen bertindak sebagai saringan awal kualitas SDM unggul.

Kedua, efektivitas metode perekrutan terbuka. Karyawan memberikan respon persepsi yang sangat positif (80,0%) terhadap transparansi informasi rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Mitra Belanja Sejahtera. Transparansi dalam proses penerimaan membangun ekspektasi

peran yang jelas (**role clarity**) sejak awal, sehingga menekan ambiguisitas tugas serta membentuk komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Ketiga, temuan ini searah dengan riset terdahulu oleh Baruno & Permatasari (2021) serta Sukatmajaya & N. (2018), yang menyimpulkan bahwa perbaikan pada tata kelola rekrutmen lini awal secara simultan berimplikasi langsung pada efisiensi operasional. Dalam konteks masalah absensi karyawan yang sempat menyentuh angka 12,61%, pengetahuan standar rekrutmen pada dimensi kepribadian, kedisiplinan, dan integritas calon karyawan terbukti menjadi kunci perbaikan mendasar untuk menekan angka alpha dan turnover di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Belanja Sejahtera Makassar. Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} = 6,417 > t_{tabel} = 2,002$ dan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, serta persetujuan model regresi $Y = 5,288 + 0,767X$.
2. Proses rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 41,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan ritel, sedangkan 58,5% sisanya dipengaruhi faktor eksternal di luar model penelitian.
3. Kejelasan spesifikasi jabatan (job specification) dan keterbukaan informasi rekrutmen menjadi indikator paling dominan yang dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam menunjang ketelitian dan produktivitas kerja sehari-hari.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, direkomendasikan beberapa saran strategis:

4. Bagi Manajemen CV. Mitra Belanja Sejahtera: Perusahaan hendaknya terus mempertahankan standar transparansi rekrutmen dan memperketat pengujian kualifikasi sikap (attitude) serta kedisiplinan calon pegawai saat wawancara awal guna mengatasi kendala ketidakhadiran (absensi).
5. Bagi Pengembang Kebijakan SDM Ritel: Perlu disusun formulasi standard operating procedure (SOP) berbasis kompetensi ritel modern untuk memastikan penempatan kerja (placement) yang presisi sesuai keahlian individu.
6. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk memperluas lingkup variabel penelitian dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi guna menjelaskan 58,5% variansi kinerja yang belum terungkap dalam studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2021). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(2), 45-58.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-255. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara. *Jurnal Pundi*, 5(1), 35-48. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadiaty, F. (2019). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 3(2), 153-162. <https://doi.org/10.31104/jsab.v3i2.124>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rengganis, I. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 12-24.
- Sarwoto. (2006). Model Pengukuran Kinerja Daerah. *Jurnal Desentralisasi*, 7(4), 53-76. <https://doi.org/10.37378/jd.2006.4.53-76> Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatmajaya, A., & N., C. F. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Kinerja*, 1(2), 1-8. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v1i02.445>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Benefita*, 4(3), 570-582. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4090>