

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MCDONALD'S CABANG HASYIM ASHARI PINANG

Reiyeen Monica Octatrivioni

Universitas Pamulang

Shella Puspita Sari

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

monicareiyeen@gmail.com, dosen02512@unpam.ac.id

Abstrak. *Employee performance is one of the main factors determining a company's success, particularly in the fast-food industry, which demands speed, accuracy, and consistency in service quality. Improving employee performance is closely related to effective human resource management, especially through appropriate recruitment and selection processes. This study aims to analyze the effect of recruitment and selection on employee performance at McDonald's Hasyim Ashari Branch, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. The research population includes all employees of McDonald's Hasyim Ashari Branch, with a sample of 61 respondents determined using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Selection also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Simultaneously, recruitment and selection have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.716, indicating that 71.6% of the variation in employee performance is influenced by recruitment and selection, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study. The conclusion of this study indicates that recruitment and selection play an important role in improving employee performance. Therefore, the company is advised to continuously improve the quality of recruitment and selection processes in an objective, transparent, and competency-based manner. Future research is expected to examine other variables that may influence employee performance in order to obtain more comprehensive results.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri makanan cepat saji yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi kualitas pelayanan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di McDonald's Cabang Hasyim Ashari, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan McDonald's Cabang Hasyim Ashari dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Seleksi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716, yang berarti bahwa 71,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat

mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar di peroleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan menjalankan tugas, mematuhi standar operasional, serta memikul tanggung jawabnya. Organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia berkinerja baik cenderung lebih adaptif, kompetitif, dan mampu bertahan di tengah tantangan global. Dalam konteks yang lebih luas, kualitas sumber daya manusia juga berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, sebagaimana ditegaskan dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen yang tidak tepat berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas kinerja. Di tengah persaingan global, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan potensi individu secara efektif. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi alat evaluasi penting untuk menilai efektivitas kebijakan SDM sekaligus sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.

Pentingnya kinerja karyawan sangat terlihat pada perusahaan multinasional seperti McDonald's yang bergerak di industri makanan cepat saji. Sebagai perusahaan yang mengedepankan kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan, McDonald's sangat bergantung pada performa karyawan dalam menjaga standar pelayanan global. Di Indonesia, McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang menghadapi tantangan berupa tingginya volume pelanggan, tuntutan pelayanan cepat, serta persaingan ketat dengan restoran cepat saji lainnya. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek strategis yang harus dikelola secara optimal.

Hasil pra-survei terhadap karyawan McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata persentase 60%. Indikator ketepatan waktu menunjukkan capaian tertinggi sebesar 70%, sedangkan kualitas kerja masih relatif rendah dengan persentase 40%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mampu bekerja cepat, kualitas hasil kerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini diduga berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang belum berjalan secara maksimal.

Pra-survei terhadap proses rekrutmen menunjukkan rata-rata persentase 58%, dengan indikator dasar perekrutan masih tergolong belum maksimal. Sementara itu, hasil pra-survei seleksi karyawan menunjukkan rata-rata 62%, di mana indikator tes kesehatan memperoleh capaian tertinggi, tetapi keputusan akhir seleksi masih rendah dengan persentase 37%. Hal ini mengindikasikan adanya potensi ketidaktepatan dalam pengambilan keputusan akhir, yang dapat memengaruhi motivasi serta persepsi keadilan di kalangan karyawan.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam menentukan kualitas kinerja, penelitian ini difokuskan pada McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang sebagai objek kajian. Cabang ini dipilih karena memiliki tingkat aktivitas tinggi dan representatif dalam menggambarkan manajemen SDM McDonald's di Indonesia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan di McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang guna memberikan rekomendasi perbaikan yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Rekrutmen

Menurut Hutamto (2023:3), Rekrutmen merupakan proses pencarian, penarikan, dan pemilihan individu yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi tertentu, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa rekrutmen tidak hanya soal mencari tenaga kerja, tetapi tentang menemukan kandidat terbaik yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi.

Seleksi

Menurut Hardiansyah (2019:210), seleksi merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk menentukan pelamar terbaik dari sekumpulan calon yang telah direkrut, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan individu dan kebutuhan jabatan. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2020:15), fungsi utama kinerja adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, mutasi, pemberian penghargaan, dan pelatihan karyawan. Dengan demikian, kinerja membantu organisasi menilai potensi dan kemampuan sumber daya manusianya secara objektif.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan di gunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan datanya memakai instrumen penelitian yang terukur, sedangkan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini termasuk studi empiris yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang, yang berjumlah 61 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul dengan tahapan pengelompokan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, tabulasi, penyajian data, serta perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Teknik analisis menggunakan pendekatan statistik yang mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan data (melalui tabel/grafik dan ukuran seperti mean serta standar deviasi) dan statistik inferensial untuk menarik kesimpulan populasi berdasarkan sampel. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji instrumen berupa uji validitas (membandingkan r hitung dengan r tabel) dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (reliabel jika $> 0,60$). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (tolerance dan VIF), uji autokorelasi (Durbin-Watson), serta uji heteroskedastisitas (scatterplot dan uji Glejser). Analisis utama meliputi analisis deskriptif, regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan

(Y), analisis koefisien korelasi Pearson untuk melihat arah dan kekuatan hubungan, serta koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi model. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F (ANOVA) pada taraf signifikansi 0,05 untuk menentukan apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.364918
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	-.056
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji Kolmogorov-Smirnov test, di peroleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,178 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau ($0,178 > 0,05$) maka dapat di simpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	.186	5.371
	Seleksi	.186	5.371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, di ketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) adalah sebesar 0,186 yang lebih besar

dari batas minimum 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut sebesar 5,371, yang masih berada di bawah ambang batas maksimum 10,00. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas diantara variabel-variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.012	3.187		1.887
	Rekrutmen	.384	.175	.356	2.198
	Seleksi	.498	.158	.511	3.151

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6,012 + 0,384X_1 + 0,498X_2$ yang menunjukkan bahwa Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 6,012 berarti bahwa jika variabel rekrutmen dan seleksi bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 6,012. Koefisien regresi Rekrutmen sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384 satuan dengan asumsi seleksi tetap. Sementara itu, koefisien Seleksi sebesar 0,498 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498 satuan dengan asumsi rekrutmen tetap. Dengan demikian, kedua variabel secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.012	3.187		1.887
	Rekrutmen	.384	.175	.356	2.198
	Seleksi	.498	.158	.511	3.151

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas di peroleh nilai t hitung $< t$ tabel atau ($2,198 > 2,001$) hal tersebut juga di perlukan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,032 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a ditolak, maka dapat di simpulkan secara parsial bahwa variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1824.111	2	912.055	73.179	.000 ^b
	Residual	722.873	58	12.463		
	Total	2546.984	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan tabel tersebut, di ketahui bahwa nilai signifikansi dalam model regresi pada penelitian ini sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 73,179 > f_{tabel} 3,160$ maka dapat di simpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang artinya secara silmutan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, variabel Rekrutmen (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga layak digunakan dalam pengujian. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,668 yang mengindikasikan bahwa rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 66,8% terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $2,198 > t$ tabel 2,001 dengan signifikansi $0,032 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara signifikan.

Selanjutnya, variabel Seleksi (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Seluruh item pernyataan pada variabel seleksi dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,693 yang berarti seleksi memberikan kontribusi sebesar 69,3% terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t hitung $2,151 > t$ tabel 2,001 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara simultan, Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,716 yang berarti kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 71,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung

73,179 > F tabel 3,160 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kombinasi proses rekrutmen dan seleksi yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang. Hal ini di buktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang di lakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang di hasilkan.
2. Variabel proses seleksi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang tepat, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
3. Proses Rekrutmen dan Proses seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di McDonald's Cabang Hasyim Ashari Pinang. Hal ini di buktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan pada variabel proses rekrutmen yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan bahwa metode perekrutan di McDonald's mudah di pahami oleh pelamar dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pelamar atau karyawan yang menilai metode perekrutan belum sepenuhnya mudah dipahami. Oleh karena itu, perusahaan di sarankan untuk menyederhanakan alur dan informasi proses rekrutmen, serta memberikan penjelasan yang lebih jelas dan terstruktur mengenai tahapan perekrutan agar dapat di pahami dengan baik oleh pelamar.
2. Pada variabel proses seleksi, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pewawancara di McDonald's memberikan pertanyaan yang sesuai dengan posisi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi karyawan bahwa pertanyaan wawancara belum sepenuhnya

sesuai dengan posisi yang di lamar. Oleh karena itu, perusahaan di sarankan agar pewawancara lebih menyesuaikan pertanyaan dengan kebutuhan dan tuntutan setiap posisi kerja, sehingga proses seleksi dapat menghasilkan karyawan yang lebih tepat sesuai dengan kompetensinya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu di awasi selama bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemandirian karyawan masih perlu di tingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan di sarankan untuk memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada karyawan di sertai dengan pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., & Manurung, K. A. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 21(2), 45–53.
- Aulia, S., & Lestari, T. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 151–159.
- Andini, F., & Juanda, A. (2025). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(9), 476–488.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nagamas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang.
- Andrianti, V., & Syanan, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2). ISSN 2598-4837.
- Armawati, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, analisis jabatan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 112–122.
- Arumi, D., Salsiani, N., & Nurshamsul, M. (2023). Analisis unsur manajemen dalam pengelolaan berkas rekam medis. *Jurnal Kesehatan dan Teknologi (JKT)*, 6(2), 40–47. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322–1332. ISSN 2985-4768.
- Erliyanti, E., & Yurmaini, Y. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam kewirausahaan. *AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan dan Perbankan Syariah*, 3(2), 96–114.

- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Jendela Edukasi Manajemen*, 3(1), 8–10.
- Fitri, F., Wicaksono, T., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 327–338.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2021). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, R. (2019). Analisis seleksi dan penempatan pekerja. *Share: Social Work Journal*, 9(2), 208–218.
- Hajar, S., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. *Jurnal Economina*, 2(9).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hertyana, D. (2023). Seleksi penerimaan karyawan baru menggunakan metode TOPSIS. *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer (JITK)*, 8(2), 115–122.
- Husaini, H. (2019). Pengertian dan konsep dasar manajemen. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi*, 5(1), 1–10.
- Husna, L. U. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Hutamto, D. (2023). Pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT Tractorindo Mitra Utama. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 1–10.
- Jumadil, W., Rosdian, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), Artikel 5.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Khairunnisa, F. (2025). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). *JIEM (Jurnal Ilmu & Edukasi Manajemen)*, 3(6), 70–80.
- Lestari, S. (2020). Analisis seleksi karyawan terhadap kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 5(1), 25–33.
- Marlapa, S., & Anah, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. ResearchGate Publications, 12–13.
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan madrasah. *Jurnal Pengelolaan Pendidikan*, 6(2), 20–30.
- Muslimah. (2019). *Rekrutmen strategi dalam manajemen sumber daya manusia*.

- Jurnal At-Ta'lim, 1(1), 17–26.
- Ninawati. (2021). Analisis seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Textile. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 61–70.
- Ongki, M., Sopandi, A., & Supratikta, H. (2024). Pentingnya rekrutmen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan perbankan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 71–76.
- Putra, D. K., & Sari, S. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT MAP Mitra Adiperkasa Active cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 85–96. Universitas Pamulang.
- Paramita, N. P. S., & Martini, I. A. O. (2020). Indikator penting dalam motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, mutu pelayanan dan kepuasan kerja. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 140–147.
- Putri, A. R. (2020). Analisis statistik dalam penelitian sosial. Jakarta: Penerbit Ilmu.
- Rizki, I. M., & Zuliestiana, D. A. (2024). Analisa perekrutan perusahaan CV Arjuna Pratista terhadap karyawan baru. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(5), 2934–2939.
- Rosmaniar, R. (2024). Analisis sistem rekrutmen dan seleksi pada Female Daily Network. *JMBE: Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 130–145.
- Safitri, H. I., & Sopia, S. (2025). Rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan: Sistematis tinjauan literatur. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 2(1), 166–179.
- Sukasih, A. S. (2025). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 799–809.
- Supriaddin. (2020). Rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM perusahaan. *Jurnal Universitas Riau Kepulauan*, 12(1), 10–20.
- Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa di Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1376–1383.
- Sofi, F. (2018). Identifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia pada usaha menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wirausaha dan Ekonomi*, 18(1), 35–42.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumardi. (2020). Statistik penelitian untuk ilmu sosial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudiantini, D., Rahmawati, L., & Susanti, R. (2023). Peran proses rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. *Jurnal Mufakat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 75–84.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Kreatif*, 6(1), 14–31. Universitas Pamulang.
- Syaifullah, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia bahasa Arab. *Jurnal Ihtimam*, 5(2), 10–13.

- Utami, T. N., Muhammad, I., & Waworuntu, E. (2019). Kinerja petugas program gizi di Puskesmas Padang Bulan Medan Tahun 2019. *Jurnal Integrasi Kesehatan & Sains*.
- Wahyuni, I. (2024). Manajemen sumber daya manusia sebagai pilar strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi Kelima). Depok: Rajawali Pers.
- Widiyadari, E. (2023). Pengaruh kemampuan karyawan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 1–12.
- Yandri. (2020). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompleksitas*, 6(1), 80–90.
- Yusuf, D. P., Harniati, H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 415–427.
- Zamili, E. (2021). Pengaruh penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap mutu tenaga pendidik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 15–28.