EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya Ambulu

Chonitatun Nisak[1], Alifian Nugraha[2]
[1,2] Stia Pembangunan Jember, Indonesia
E-mail: nitachoni6@gmailcom[1], iandgraha@gmail.com[2]

Article History:
Received: 09 Juni 2026
Revised: 29 Oktober 2026
Accepted: 14 November 2026

Keywords: *rekrutmen, seleksi, karyawan, koperasi*

Abstract: *Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterbatasan penyebaran informasi lowongan kerja, jumlah pelamar yang belum sesuai kebutuhan perusahaan, serta belum adanya standar seleksi tertulis yang baku sehingga berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam penentuan calon karyawan. Permasalahan tersebut dapat memengaruhi kualitas tenaga kerja yang diterima dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya Ambulu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan melalui media sosial, rekomendasi internal, dan penerimaan lamaran langsung, sedangkan proses seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan wawancara. Secara umum proses rekrutmen dan seleksi telah berjalan cukup baik, namun masih diperlukan sistem yang lebih terstruktur dan objektif agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang kompeten sesuai kebutuhan organisasi.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik di sektor industri, perdagangan, maupun jasa, berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama operasional perusahaan. SDM yang kompeten menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Hamali, 2017: 5). Pengelolaan SDM yang efektif, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Meldona, 2009) yang menyatakan bahwa kualitas SDM yang

unggul akan menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia juga berperan penting sebagai tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan. Apabila dalam sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tujuan perusahaan, dan kualitas perusahaan itu sendiri menjadi lebih meningkat (Sedarmayanti, 2017: 21). Untuk mengoptimalkan potensi SDM yang ada didalam perusahaan, pimpinan atau manajer perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi terbaik dalam memberdayakan setiap individu di lingkungan kerjanya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap target dan sasaran organisasi dapat direalisasikan secara optimal. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan sinergi antara tujuan individu dan tujuan perusahaan, serta memaksimalkan kontribusi setiap pegawai terhadap kemajuan perusahaan secara keseluruhan (Purnaya, 2016: 27).

Rekrutmen merupakan proses menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi adalah proses penyaringan pelamar melalui berbagai tahapan untuk menentukan kandidat terbaik. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh SDM berkualitas, meningkatkan produktivitas kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam penempatan karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Ambulu merupakan lembaga keuangan mikro yang bergerak dibidang pelayanan jasa keuangan terutama pada kegiatan pinjaman kredit dan simpanan. Sebagai lembaga keuangan mikro yang bergerak di bidang simpan pinjam, KSP Mulia Jaya memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dana anggota dan masyarakat. Oleh karena itu, kebutuhan akan SDM yang berkualitas menjadi prioritas utama bagi KSP Mulia Jaya untuk menjaga kepercayaan anggota dan memastikan keberlanjutan usaha koperasi. Koperasi ini memiliki sekitar 3.675 anggota aktif pada akhir tahun 2025 sampai sekarang. Seiring dengan meningkatnya jumlah anggota dan volume transaksi, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten juga meningkat.

Pada tahun 2026, koperasi ini memiliki 15 orang karyawan yang tersebar pada bagian administrasi, pelayanan simpan pinjam, dan penagihan lapangan. Namun, dalam praktiknya, proses rekrutmen dan seleksi di KSP Mulia Jaya masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, metode rekrutmen yang masih terbatas pada rekomendasi internal, serta kesulitan menemukan kandidat yang memiliki kompetensi teknis dan kemampuan digital. Hal ini berdampak pada ketidaksesuaian kualifikasi karyawan dan menurunnya kualitas pelayanan, seperti keterlambatan pencairan pinjaman dan peningkatan kesalahan input data.

Pada KSP Mulia Jaya, proses rekrutmen dan seleksi menjadi sangat penting karena koperasi bergerak di bidang keuangan. Karyawan yang diterima tidak hanya harus memiliki kemampuan teknis, tetapi juga jujur dan bertanggung jawab karena mengelola dana anggota. Selain memahami prinsip koperasi dan mampu melayani anggota dengan baik, karyawan juga dituntut memiliki kemampuan di bidang teknologi seiring berkembangnya sistem keuangan digital. Adapun data pendukung yang mendukung pernyatan dari Manajer dan HRD di KSP Mulia Jaya yaitu data turnover karyawan mulai tahun 2022 sampai 2025. Berdasarkan data internal Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Ambulu, jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Berikut adalah data turnover karyawan selama periode tahun 2022 hingga 2025:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan KSP Mulia Jaya Tahun 2022-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover	Keterangan Umum
2022	15 orang	2 orang	13%	Pengunduran diri karena pindah domisili dan lanjut studi
2023	16 orang	4 orang	25%	Ketidakcocokan dengan beban kerja dan sistem target
2024	18 orang	3 orang	16%	Karyawan keluar dimasa percobaan karena kurang kompeten
2025	18 orang	2 orang	11%	Karena faktor keluarga (data hingga pertengahan tahun)

Sumber data : HRD KSP Mulia Jaya tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2023 sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi belum sepenuhnya berjalan optimal dalam menempatkan karyawan sesuai kompetensi dan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada KSP Mulia Jaya Ambulu guna mengetahui pelaksanaan, kendala, serta upaya perbaikan yang dapat dilakukan perusahaan.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan sistem dan proses yang bertujuan mengelola karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Suparyadi, 2015; Sutrisno, 2017), MSDM berfokus pada pengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan, sedangkan (Mangkunegara, 2019) menekankan pada proses perencanaan hingga pengawasan seluruh aktivitas tenaga kerja. Sementara itu, (Prasadja & Ricardianto, 2018) serta (Hasibuan, 2017) memandang MSDM sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan kerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, MSDM bertujuan memastikan ketersediaan SDM yang berkualitas, termotivasi, serta mampu bekerja optimal.

Menurut (Rivai, 2018) tujuan MSDM meliputi memastikan ketersediaan karyawan, menghindari ketidaksesuaian pekerjaan, meningkatkan koordinasi, serta menjadi dasar dalam rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karyawan. Secara umum, tujuan MSDM adalah menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercapai produktivitas dan kepuasan kerja. Selanjutnya, menurut (Widodo, 2015), fungsi MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, hingga pemberhentian. Fungsi-fungsi ini berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan secara terpadu. Dengan penerapan yang baik, organisasi dapat menciptakan SDM yang kompeten, loyal, dan mampu mendukung keberhasilan serta keberlanjutan perusahaan.

B. Proses Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan proses untuk mengidentifikasi, menarik, dan menjaring calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Khairunnisa et al., 2025). Menurut (Walker et al., 2009), rekrutmen dilakukan berdasarkan perencanaan kebutuhan SDM baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, dengan tujuan memperoleh kandidat yang sesuai

untuk mengisi posisi yang tersedia saat ini maupun di masa depan (Rizki et al., 2024). Dengan demikian, rekrutmen merupakan fungsi penting dalam manajemen SDM untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten. Tujuan rekrutmen adalah menarik pelamar berkualitas, memperoleh karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Meldona, 2009). Selain itu, rekrutmen juga bertujuan meningkatkan efektivitas seleksi, menyesuaikan dengan strategi perusahaan, serta meminimalkan risiko turnover karyawan.

Proses rekrutmen menurut (Simamora, 2020) meliputi beberapa tahapan, yaitu penyusunan strategi, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penentuan sumber rekrutmen (internal dan eksternal), penyaringan lamaran, serta pengelolaan kumpulan pelamar. Setiap tahap memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kandidat yang akan melanjutkan ke tahap seleksi. Dengan demikian, rekrutmen yang dilakukan secara terencana dan sistematis dapat membantu organisasi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai kebutuhan jabatan, serta mampu meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi.

C. Proses Seleksi Karyawan

Pengertian seleksi merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah rekrutmen untuk memilih pelamar yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut (Gomes, 1995), seleksi adalah tahap pemilihan dari sejumlah kandidat yang telah memenuhi kriteria awal. (Rachmawati, 2007) menegaskan bahwa seleksi merupakan serangkaian langkah untuk menentukan apakah pelamar diterima atau ditolak melalui berbagai tahapan tes. Sementara itu, (Retno & Aulia, 2021) menyebutkan bahwa seleksi adalah proses yang dimulai dari pengajuan lamaran hingga keputusan akhir penerimaan. (Mangkunegara, 2019) menambahkan bahwa proses seleksi dipengaruhi oleh analisis jabatan, perencanaan SDM, dan hasil rekrutmen. Dengan demikian, seleksi bertujuan memastikan perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan.

Tujuan seleksi karyawan adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place) agar mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja juga menyatakan bahwa seleksi bertujuan menilai kemampuan, kepribadian, dan potensi pelamar agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Proses seleksi karyawan umumnya meliputi beberapa tahapan, yaitu penyaringan berkas lamaran, wawancara, evaluasi latar belakang dan referensi, tes kecerdasan serta keterampilan, hingga pengambilan keputusan (Rachmawati, 2007). Setiap tahapan bertujuan untuk menilai kesesuaian kandidat secara menyeluruh, baik dari segi kompetensi, pengalaman, maupun karakter. Dengan melalui tahapan tersebut, perusahaan dapat menentukan kandidat terbaik yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tipe Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang menggunakan kata, gambar dan bukan hasil data yang berbentuk angka-angka. Sedangkan untuk tipe penelitian adalah deskriptif analisis karena pada penelitian ini yaitu bersifat menggambarkan dan menggabungkan elemen deskriptif dan analisis secara keseluruhan mengenai fenomena yang diteliti secara rinci dan mendalam.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya Ambulu yang berlokasi di Jalan Kopral Sutomo Nomor 94 Karang Anyar, Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Pemilihan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya Ambulu sebagai objek penelitian adalah dikarenakan ketika melakukan proses observasi perusahaan ini sering membutuhkan

karyawan tetapi sulit untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria dan tujuan perusahaan. Jangka waktu Pada penelitian ini dilaksanakan dengan jangka waktu 3 bulan.

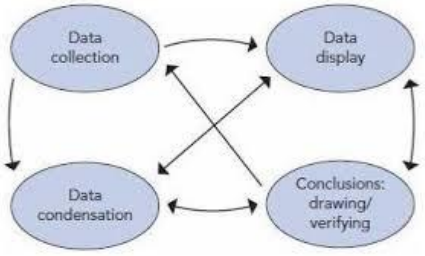
C. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di KSP Mulia Jaya Ambulu berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali informasi secara detail melalui perspektif informan, seperti manajer dan HRD, sehingga dapat mengidentifikasi permasalahan, kendala, serta efektivitas proses yang berjalan. Fokus penelitian ini adalah pada analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta dampaknya terhadap kualitas sumber daya manusia.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dengan pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi, seperti manajer dan HRD di KSP Mulia Jaya Ambulu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi untuk mengamati secara langsung proses yang berlangsung, wawancara untuk menggali informasi secara mendalam dari informan, serta dokumentasi untuk memperoleh data tertulis yang mendukung hasil penelitian.

E. Teknik Analisis Data



Gambar 3.1 model analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang terdiri dari empat tahap (Miles et al., 2014). Pertama, pengumpulan data (data collection) dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di KSP Mulia Jaya Ambulu. Kedua, kondensasi data (data condensation) yaitu proses menyeleksi, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang telah diperoleh agar lebih fokus dan mudah dipahami. Ketiga, penyajian data (data display) dilakukan dengan menyusun data dalam bentuk uraian atau bagan agar informasi lebih sistematis dan mudah dianalisis. Terakhir, penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verifying) yaitu proses memahami makna data, menemukan pola, serta memastikan kebenaran hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

F. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan kondisi di lapangan serta memiliki tingkat keandalan dan validitas yang baik. Dalam penelitian ini, keabsahan data diuji menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan menggali informasi dari berbagai informan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh data yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di KSP Mulia Jaya dilakukan secara bertahap sesuai kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajer dan HRD ketika terdapat posisi kosong atau penambahan pekerjaan. Strategi rekrutmen lebih banyak menggunakan sumber internal seperti rekomendasi karyawan, relasi, serta pelamar yang datang langsung ke kantor. Selain itu, informasi lowongan masih disebarkan secara sederhana dari mulut ke mulut dan belum memanfaatkan media sosial secara maksimal.

Dalam proses penyaringan lamaran, perusahaan melakukan pengecekan kelengkapan administrasi seperti CV, ijazah, KTP, dan dokumen pendukung lainnya. Kriteria utama yang diperhatikan yaitu kesesuaian pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dasar, serta sikap dan kejujuran calon karyawan. Tahap seleksi meliputi tes keterampilan, wawancara, dan evaluasi latar belakang pelamar sebelum keputusan akhir penerimaan dilakukan oleh manajer bersama HRD.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan sudah cukup baik karena mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan koperasi. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan sumber rekrutmen, belum adanya SOP tertulis secara lengkap, serta belum optimalnya penggunaan teknologi dan media online dalam proses perekrutan.

4.2 Pembahasan

Proses rekrutmen di KSP Mulia Jaya telah berjalan sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penggunaan rekomendasi internal dianggap lebih efektif karena perusahaan lebih mudah mengetahui latar belakang dan karakter calon karyawan sehingga tingkat kepercayaan lebih tinggi. Hal ini penting karena koperasi bergerak di bidang pengelolaan keuangan yang membutuhkan kejujuran dan tanggung jawab.

Dalam proses seleksi, perusahaan tidak hanya menilai kemampuan akademik dan pengalaman kerja, tetapi juga memperhatikan sikap, integritas, dan kemampuan komunikasi calon karyawan. Tahapan seleksi yang dilakukan seperti pemeriksaan administrasi, tes kemampuan, wawancara, dan pengecekan latar belakang menunjukkan bahwa perusahaan berusaha memilih kandidat terbaik agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Meskipun demikian, sistem rekrutmen dan seleksi di KSP Mulia Jaya masih memiliki kelemahan, terutama pada penggunaan metode rekrutmen yang masih terbatas dan belum memanfaatkan media digital secara maksimal. Selain itu, belum adanya SOP tertulis secara lengkap dapat menyebabkan proses rekrutmen berjalan kurang terstruktur. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dan menyusun prosedur rekrutmen yang lebih jelas agar proses perekrutan menjadi lebih efektif, terbuka, dan mampu menjangkau calon karyawan yang lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen dan seleksi karyawan di KSP Mulia Jaya Ambulu telah berjalan cukup baik dan dilakukan secara bertahap sesuai kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen meliputi penyusunan strategi, perencanaan tenaga kerja, penggunaan sumber rekrutmen internal dan eksternal, penyaringan lamaran, serta pengumpulan pelamar. Dalam pelaksanaannya, perusahaan lebih banyak memanfaatkan rekomendasi internal, relasi, dan media sosial untuk mendapatkan calon karyawan yang dianggap sesuai dengan budaya kerja koperasi.

Sementara itu, proses seleksi dilakukan melalui tahapan penyaringan administrasi, tes kecerdasan dan keterampilan, wawancara, pemeriksaan referensi dan latar belakang, serta pengambilan keputusan akhir oleh manajer bersama HRD. Penilaian tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek kejujuran, tanggung jawab, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan integritas dan kesesuaian karakter calon karyawan dengan lingkungan kerja koperasi.

Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti belum adanya SOP tertulis dan sistem seleksi yang terstandarisasi, sehingga proses rekrutmen dan seleksi masih bergantung pada penilaian manajemen. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem rekrutmen dan seleksi agar lebih terstruktur, objektif, dan profesional guna memperoleh sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

DAFTAR REFERENSI

Gomes, C. F. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset.

Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Caps Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Khairunnisa, F., Wolor, C. W., & Utari, D. E. (2025). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (Bkb Nf). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(6), 67–75.

Mangkunegara, P. A. A. . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung : Perusahaan Remaja Rosdakarya.

Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN-Malang Press : Malang.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edition 3. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). SAGE Publications, Inc.

Prasadja, & Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : In Media.

Purnaya, K. I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

Rachmawati, K. I. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

Retno, W., & Aulia, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(1), 22–30.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.

Rizki, M., Harsoyo, E., Sihombing, A., & Fatahuddin. (2024). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Klinik Alrasha Health Care Center Tanjunginang. *Jurnal Riset Ekonomi*, *3*(4), 383–390.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : PT Refika Aditama.

Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.

Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencipatakan Keunggulan Bersaing Kompetisi SDM*. Jakarta : Andi.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kharisma Putra Utama. https://play.google.com/store/books/details?id=OhZNDwAAQBAJ

Walker, R. ., Law, J., Boyne, G. ., & Andrews, R. . (2009). *Strategy Formulation, Strategy Content and Performance : An Empirical Analysis*. Jakarta : Grafindo Public Management.

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.