Jurilma (Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia)
Vol. 3,No. 2, Desember 2026
E-ISSN : 3046-9538
Website : https://ejournal.rizaniamedia.com/index.php/jurilma

Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pengembangan Karyawan Ter-PHK Terhadap Kinerja UMKM Konveksi Baju Barokah Bandung

Siti Ainurrohmah[1*], Dewi Untari[2], Moch Alfiansyah[3]
[*1,2,3]Universitas Mandiri, Jl. Marsiun No.5 Tegalkalapa - Subang
ainurrohmahsiti596@gmail.com[1*]
dew11untari@gmail.com[2]
alfianmochamad17@gmail.com[3]
*Corresponding Author

Diterima : 19 Oktober 2026; Direvisi : 18 Nopember 2026; Diterbitkan : 11 Desember 2026;

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja dapat mendorong tenaga kerja untuk mencari sumber pekerjaan baru, termasuk melalui usaha mikro, kecil, dan menengah. Pada UMKM Konveksi Baju Barokah Bandung, proses rekrutmen dan pengembangan karyawan masih dilakukan secara sederhana sehingga perlu dikaji keterkaitannya dengan kinerja usaha. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh secara statistik antara rekrutmen karyawan dan pengembangan karyawan ter-PHK terhadap kinerja usaha, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner kepada seluruh 30 karyawan dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja usaha dengan nilai t hitung 5,157 dan signifikansi kurang dari 0,001. Pengembangan karyawan ter-PHK juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan nilai t hitung 3,704 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja usaha dengan nilai F hitung 22,300 dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja usaha dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan pengembangan karyawan, sedangkan 37,7% berkaitan dengan faktor lain di luar model.
Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan; Pengembangan karyawan Ter-PHK; Kinerja Usaha; UMKM; konveksi

The Effect of Recruitment and Post-Layoff Employee Development on MSME Performance

Abstract

Layoffs may encourage workers to seek new sources of employment, including opportunities in micro, small, and medium enterprises. At Baju Barokah Garment MSME in Bandung, recruitment and employee development processes were still implemented relatively simply, making it necessary to examine their statistical relationship with business performance. This study aimed to analyze the statistical effects of employee recruitment and post-layoff employee development on business performance, both partially and simultaneously. A quantitative associative approach was applied. Data were collected through questionnaires from all 30 employees and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings indicated that recruitment had a positive and statistically significant effect on business performance, with a calculated t-value of 5.157 and a significance level below 0.001. Post-layoff employee development also showed a positive and statistically significant effect, with a calculated t-value of 3.704 and a significance level of 0.001. Simultaneously, the two variables showed a statistically significant effect on business performance, with a calculated F-value of 22.300 and a significance level below 0.001. The coefficient of determination was 0.623, indicating that 62.3% of the variation in business performance within the research model was explained by employee recruitment and development, while the remaining 37.7% was associated with other factors outside the model.
Keywords: Employee Recruitment; Post-Layoff Employee Development; Business Performance; MSMEs; Garment Manufacturing

doi: http://dx.doi.org/ 10.69533
Copyright © 2025 Author(s). This is an open access article under the CC BY-SA license

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan ketenagakerjaan yang dapat mendorong tenaga kerja untuk mencari alternatif pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dapat menjadi salah satu ruang penyerapan tenaga kerja. Pada sisi lain, keberlangsungan UMKM sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia, terutama ketika kegiatan produksi bergantung pada keterampilan dan pengalaman pekerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu mendukung pencapaian kinerja usaha (Abd. Rohman, 2017); (Pratama, 2022); (Siagian, 2023).

Rekrutmen merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menentukan proses memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks UMKM, proses rekrutmen yang sederhana tetap perlu memperhatikan dasar kebutuhan tenaga kerja, sumber calon pekerja, serta metode yang digunakan. Hasil penelitian (Hafid, 2023) pada UMKM Toko E3 Surabaya menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan (Murniwati, 2022) juga menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Kusumawardani et al., 2023) menemukan hubungan positif antara rekrutmen dan kinerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas proses memperoleh tenaga kerja berkaitan dengan kemampuan pekerja menjalankan tugasnya.

Selain rekrutmen, pengembangan karyawan diperlukan agar kemampuan tenaga kerja dapat menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan. Pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan, pembelajaran di tempat kerja, pendampingan, dan peningkatan keterampilan. (Mustopa R, Barjah M, Ahsaina N, 2021) menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian penting dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia. (Fikri & Bitussalam, 2025) juga menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM, termasuk rekrutmen dan pengembangan, berperan dalam meningkatkan kinerja. (Subur, 2025) melalui model attract–develop–retain menempatkan pengelolaan SDM sebagai praktik yang mendukung kinerja dan inovasi UMKM. Dengan demikian, pengalaman kerja yang telah dimiliki tenaga kerja perlu diperkuat melalui proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan tempat kerja.

Penelitian mengenai tenaga kerja yang memiliki pengalaman PHK juga penting karena kondisi setelah PHK dapat memengaruhi proses adaptasi dan kinerja. (Mayasari, 2025) menunjukkan bahwa PHK dapat memberikan dampak terhadap motivasi dan kinerja karyawan yang bertahan di perusahaan. Dalam konteks tenaga kerja yang kemudian masuk ke lingkungan usaha baru, pengalaman sebelumnya dapat menjadi modal, tetapi perbedaan sistem kerja, kebiasaan, dan tuntutan pekerjaan tetap membutuhkan penyesuaian. Hal tersebut menjadikan pengembangan karyawan sebagai aspek yang relevan untuk dikaji bersama dengan rekrutmen.

Konveksi Baju Barokah Bandung merupakan UMKM yang bergerak dalam produksi pakaian dan menerapkan kegiatan produksi dengan dukungan tenaga kerja pada berbagai tahapan pekerjaan. Data internal penelitian menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang menjadi populasi sekaligus responden, sebagian merupakan tenaga kerja yang sebelumnya mengalami PHK dan sebagian lainnya bukan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa tenaga kerja di Konveksi Baju Barokah memiliki latar belakang yang beragam. Di sisi lain, proses rekrutmen dan pengembangan karyawan masih dilakukan secara sederhana dan banyak mengandalkan pengalaman kerja langsung di lapangan. Kondisi ini menjadi dasar untuk menguji apakah

rekrutmen dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh secara statistik terhadap kinerja usaha.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas rekrutmen, pengembangan, dan kinerja, tetapi konteks tenaga kerja dengan latar belakang PHK pada UMKM konveksi masih memiliki ruang untuk dikaji lebih lanjut. (Kurnianty & Sitorus, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan faktor internal tertentu berkaitan dengan kinerja UMKM, sementara (Mayasari, 2025) membahas dampak PHK terhadap motivasi dan kinerja. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk melihat pengelolaan tenaga kerja dengan pengalaman PHK pada lingkungan UMKM konveksi. Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi rekrutmen, pengembangan karyawan ter-PHK, dan kinerja usaha, serta menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja, pengembangan karyawan ter-PHK terhadap kinerja, dan kedua variabel tersebut secara simultan. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan ter-PHK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh rekrutmen karyawan (X1) dan pengembangan karyawan ter-PHK (X2) terhadap kinerja usaha (Y). Penelitian dilaksanakan pada UMKM Konveksi Baju Barokah Bandung. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan dan seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel (Sahir, 2022); (Sugiyono, 2019); (Soesana et al., 2023).

Penjelasan status PHK menjadi bagian penting dalam penelitian ini. Berdasarkan data tenaga kerja pada skripsi, dari 30 karyawan terdapat 21 orang yang tercatat pernah mengalami PHK pada perusahaan sebelumnya dan 9 orang berstatus non-PHK. Dengan demikian, tidak seluruh 30 responden merupakan pekerja ter-PHK. Seluruh karyawan tetap menjadi responden karena teknik yang digunakan adalah sampel jenuh. Istilah pengembangan karyawan ter-PHK pada variabel X2 digunakan untuk menunjukkan konteks utama penelitian, sedangkan pengukuran pengembangan dilakukan melalui persepsi responden terhadap praktik pelatihan, pembelajaran di tempat kerja, dan peningkatan keterampilan yang diterapkan dalam usaha.

Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel rekrutmen diukur melalui indikator dasar perekrutan, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen. Variabel pengembangan karyawan diukur melalui pelatihan kerja, pembelajaran di tempat kerja, dan peningkatan keterampilan. Kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Operasionalisasi indikator mengikuti kerangka penelitian utama yang menggunakan rujukan Hasibuan melalui (Widyani & Putra, 2020); (Mustopa R, Barjah M, Ahsaina N, 2021); (Kusumawardani et al., 2023).

Analisis data meliputi pemeriksaan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi instrumen, sedangkan analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2018); (Herlina, 2019). Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristerik Responden

Karakteristerik	Kategori	N	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	9	30,0
	Perempuan	21	70,0
Usia	20-30 tahun	2	6,7
	31-40 tahun	17	56,7
	>40 tahun	11	36,7
Lama Bekerja	1-3 tahun	5	16,7
	1-6 tahun	15	50,0
	>6 tahun		

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Responden penelitian berjumlah 30 orang. Responden didominasi perempuan sebanyak 21 orang atau 70%, sedangkan laki-laki berjumlah 9 orang atau 30%. Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 17 orang atau 56,7%, kemudian usia lebih dari 40 tahun sebanyak 11 orang atau 36,7%. Dari sisi lama bekerja, 15 responden atau 50% telah bekerja selama 4–6 tahun, 10 responden atau 33,3% memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, dan 5 responden atau 16,7% memiliki masa kerja 1–3 tahun. Tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang. Secara deskriptif, rekrutmen karyawan memperoleh skor 989 dari skor maksimum 1.500 dan berada pada kategori netral. Pengembangan karyawan memperoleh skor 813 dari maksimum 1.200 dan berada pada kategori netral. Kinerja usaha memperoleh skor 858 dari maksimum 1.200 dan berada pada kategori setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap rekrutmen dan pengembangan belum sepenuhnya kuat, sedangkan kinerja usaha dinilai relatif baik.

Uji instrumen menunjukkan seluruh item yang digunakan layak dianalisis. Pada variabel kinerja, nilai korelasi item berada pada rentang 0,679–0,834 dan lebih besar daripada r tabel 0,361. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 untuk rekrutmen, 0,906 untuk pengembangan, dan 0,899 untuk kinerja menunjukkan konsistensi internal instrumen yang memadai. Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 0,156 + 0,506X1 + 0,414X2. Nilai tolerance masing-masing sebesar 0,990 dan VIF sebesar 1,010 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel / Pengujian	Nilai	%
Rekrutmen Karyawan ⟶ Kinerja	t = 5,157; Sig. <0,001	Positif dan Signifikan
Pengembangan Karyawan ⟶ Kinerja	t = 3,704; Sig. <0,001	Positif dan Signifikan
Rekrutmen Karyawan dan Pengembangan Karyawan ⟶ Kinerja	F = 22,300; Sig. <0,001	Simultan Signifikan
Koefisien Determinasi	R^2 = 0,623	62,3% dijelaskan model

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2026

PEMBAHASAN

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja usaha

Pengujian parsial menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja usaha. Nilai t hitung sebesar 5,157 lebih besar daripada t tabel

2,052 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Artinya, semakin baik proses memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, semakin besar kecenderungannya untuk mendukung kinerja usaha. Temuan ini sejalan dengan Hafid (2023), Murniwati (2022), dan Kusumawardani et al. (2023) yang sama-sama menempatkan rekrutmen sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja. Dalam konteks Konveksi Baju Barokah, kesesuaian tenaga kerja dengan bagian pekerjaan menjadi penting karena proses produksi membutuhkan kemampuan yang berbeda pada tahap cutting, jahit, steam, finishing, packing, maupun pekerjaan lainnya.

Pengaruh pengembangan karyawan ter-PHK terhadap kinerja usaha

Pengembangan karyawan ter-PHK juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja usaha. Nilai t hitung sebesar 3,704 lebih besar daripada t tabel 2,052 dengan signifikansi 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pembelajaran di tempat kerja, dan peningkatan keterampilan memiliki keterkaitan yang nyata dengan kemampuan pekerja menjalankan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan Mustopa et al. (2021) mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM serta Fikri dan Bitussalam (2025) yang menempatkan pengembangan sebagai bagian penting dalam pengelolaan SDM UMKM. Hasil tersebut juga dapat dipahami dari karakteristik responden yang sebagian besar telah memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun. Pengalaman kerja yang panjang dapat menjadi modal, sedangkan proses pembelajaran di tempat kerja membantu menyesuaikan pengalaman tersebut dengan kebutuhan produksi di Konveksi Baju Barokah.

Pengaruh simultan, perbandingan penelitian, dan implikasi

Secara simultan, rekrutmen dan pengembangan karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha dengan F hitung 22,300 dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja usaha dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan pengembangan karyawan, sedangkan 37,7% berkaitan dengan faktor lain di luar model. Hasil ini memperkuat penelitian Fikri dan Bitussalam (2025) serta Subur (2025) yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja UMKM. Pada saat yang sama, hasil penelitian Kurnianty dan Sitorus (2023) menunjukkan bahwa kompetensi SDM juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja UMKM, sehingga faktor di luar rekrutmen dan pengembangan tetap perlu diperhatikan.

Implikasi praktis penelitian

Konveksi Baju Barokah dapat memperjelas kebutuhan tenaga kerja sebelum melakukan perekrutan, menentukan sumber calon tenaga kerja yang sesuai, dan menggunakan metode seleksi yang lebih terarah. Pada aspek pengembangan, usaha dapat menerapkan pelatihan singkat sesuai bagian kerja, pendampingan oleh pekerja yang lebih berpengalaman, pembelajaran langsung di tempat kerja, serta evaluasi keterampilan secara berkala. Langkah tersebut dapat disesuaikan dengan karakter UMKM sehingga tidak harus berbentuk program pelatihan formal yang membutuhkan biaya besar. Bagi tenaga kerja yang memiliki pengalaman PHK, pengembangan yang terarah dapat membantu proses adaptasi terhadap sistem kerja baru.

Keterbatasan penelitian

Terletak pada cakupan responden yang hanya 30 karyawan dalam satu UMKM dan pada komposisi responden yang terdiri atas tenaga kerja dengan latar belakang PHK maupun non-PHK. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan kepada

seluruh UMKM konveksi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah dan lokasi responden, membandingkan kelompok tenaga kerja ter-PHK dan non-PHK secara lebih khusus, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompetensi, teknologi digital, atau lingkungan kerja untuk menjelaskan variasi kinerja yang belum tercakup dalam model.

Arah penelitian selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan beberapa UMKM konveksi agar hasil dapat dibandingkan antarobjek. Peneliti juga dapat menguji pengalaman PHK sebagai karakteristik atau variabel yang dianalisis secara khusus, sehingga perbedaan antara pekerja ter-PHK dan non-PHK dapat terlihat lebih jelas. Selain itu, variabel motivasi, kompetensi, teknologi digital, dan lingkungan kerja dapat ditambahkan untuk menguji faktor lain yang mungkin menjelaskan 37,7% variasi kinerja yang belum tercakup dalam model.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pada UMKM Konveksi Baju Barokah Bandung, rekrutmen dan pengembangan karyawan masih dinilai belum optimal, sedangkan kinerja usaha dinilai relatif baik. Secara statistik, rekrutmen dan pengembangan karyawan ter-PHK menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha, baik secara parsial maupun simultan. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian kebutuhan tenaga kerja, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen menjadi bagian yang penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pada usaha konveksi. Pengembangan karyawan ter-PHK juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Pelatihan kerja, pembelajaran di tempat kerja, dan peningkatan keterampilan menjadi bagian yang dapat mendukung kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Secara bersama-sama, rekrutmen dan pengembangan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja dalam konteks UMKM yang diteliti. Kesimpulan tersebut berlaku pada konteks 30 responden di satu UMKM Konveksi Baju Barokah Bandung dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan kepada seluruh UMKM konveksi. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah responden serta menguji faktor lain di luar model agar pemahaman mengenai kinerja UMKM konveksi menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*.

Fikri, M., & Bitussalam, M. I. (2025). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Kualitatif pada UMKM Kota Surabaya. *Haramain: Jurnal Manajemen Bisnis*, *05*(03), 142–150.

Ghozali, I. (2018). *Aolikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponorogo.

Hafid, M. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karywan Pada UMKM Toko E3 Surabaya*. 699–710.

Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data kuesioner Menggunakan SPSS*.

Kurnianty, J., & Sitorus, R. R. (2023). Pengaruh Modal , Dukungan Pemerintah , Kompetensi SDM , dan Produktivitas Keja Terhadap Kinerja UMKM. *FORKAMA*, *6*(1), 260–270.

https://doi.org/10.32493/frkm.v6i1.29009

Kusumawardani, A. P., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *3*(3).

Mayasari, E. (2025). PHK Menghantam: Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang Bertahan di Indonesi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, *13*(04), 329–346.

Murniwati, M. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, *11*(1), 104–112. https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no1.378

Mustopa R, Barjah M, Ahsaina N, R. Y. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *SOSTECH*, *1*, 1–10.

Pratama, A. (2022). Landasan Teori UMKM Usaha Mikro, Kecil, dan Menenggah. *E-Journal Universitas Atma Jaya*, 7–23.

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.

Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Subur, J. (2025). SDM For UKM : Attract – Depvelop – Retain Model Sebagai Praktik Pengelolaan SDM Efektif Untuk Peningkatan Kinerja dan Inovasi UMKM di Indonesia. *IPSSJ*, *2*(4), 7429–7438.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.).

Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). *Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja*. *2*(1), 80–88.