

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Pesantren El-Gontori Kota Pagar Alam

Nurlela^{1a,*}, Zulaiha^{2b}, Ruaman Yudianto^{3c}, Venny Mellandhia Shandy^{4d}, Susi Susanti^{5e}

^{abcde}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo, Pagar alam, Sumatera Selatan, Indonesia

^anurlela@lembahdempo.ac.id

^bzulaiha@lembahdempo.ac.id

^cruaman.yudianto@yahoo.com

^dvenny@lembahdempo.ac.id

^esusi64714@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of recruitment on employee performance at Pondok Pesantren El-Gontori, Pagar Alam City. The study's population comprised 37 employees, all of whom were included as samples using a saturated sampling technique. This associative research employed a quantitative approach, utilizing simple linear regression analysis processed via SPSS version 23. The findings reveal that the recruitment variable has a positive and significant impact on employee performance. The simple linear regression equation indicates that a 1% improvement in the recruitment process increases employee performance by 1.297 units. The recruitment variable contributes 79.7% to employee performance, with the remaining 20.3% influenced by unexamined factors. In conclusion, effective recruitment aligned with standard operating procedures (SOPs) positively impacts employee performance improvement.

Keywords: Recruitment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Pondok Pesantren El-Gontori, Kota Pagar Alam. Populasi penelitian mencakup 37 pegawai, dengan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier sederhana yang diolah melalui SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linier sederhana mengungkap bahwa peningkatan 1% dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,297 unit. Variabel rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 79,7% terhadap kinerja karyawan, dengan 20,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya, rekrutmen yang efektif dan selaras dengan prosedur operasi standar (SOP) berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keywords: Rekrutmen, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Dalam era society 5.0 seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu diatur secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis. Suatu organisasi dalam beroperasi membutuhkan tenaga kerja guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat tenaga kerja merupakan aset penting dalam organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terhadap peningkatan kinerjanya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umunnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal besar dalam membangun sebuah organisasi, oleh karena itu kinerja SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Wahyudi et al, 2020:192) Rekrutmen adalah salah satu cara organisasi mencari karyawan untuk mengisi kekosongan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, organisasi menwujudkan cita-cita organisasi, yang mampu menjalankan aktivitas organisasi, yang mampu melaksanakan fungsi manajemen, yang mampu meningkatkan daya saing dan lain sebagainya.

Menurut (Fahmi 2022:28), penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja

ini melalui proses penjaringan yang ketat dan ditetapkan dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap *feasible* (layak).

Setelah penulis melakukan observasi dan wawancara maka ditemukan beberapa masalah yaitu pada saat melakukan proses perekrutan pegawai, sulit mendapatkan pelamar yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan, calon pegawai atau pelamar tidak mempunyai skil atau kemampuan yang sesuai dengan lowongan, serta sedikit pelamar untuk mata pelajaran umum. proses standar operasional prosedur rekrutmen telah dilaksanakan, namun membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga hal ini berdampak terhadap terganggunya proses belajar mengajar.

2. Kerangka Teori

2.1. Definisi Literasi Rekrutmen

Menurut Fahmi (2022:28), penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini melalui proses penjaringan yang ketat dan ditetapkan dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap *feasible* (layak). Menurut Wahyudi et al. (2020:192), rekrutmen adalah salah satu cara organisasi mencari karyawan untuk mengisi kekosongan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, organisasi menwujudkan citacita organisasi, yang mampu menjalankan aktivitas organisasi, yang mampu melaksanakan fungsi manajemen, yang mampu meningkatkan daya saing dan lain sebagainya. Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai proses dimana suatu organisasi menarik orang untuk melamar lowongan pekerjaan mereka. Tujuannya adalah untuk merekrut kandidat-kandidat yang cukup memenuhi syarat yang darinya orang-orang yang diinginkan dapat dipilih (Thakur dalam Wahyudi et al, 2020:193). Berdasarkan pengertian diatas maka secara keseluruhan rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

2.2. Sumber-Sumber Rekrutmen

Menurut Fahmi (2022:28), setiap organisasi pasti ingin memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan, maka secara umum ada 2 sumber informasi dalam rekrutmen, yaitu:

2.2.1. Eksternal

Sumber eksternal ini bersumber dari informasi pihak eksternal atau luar organisasi. Sumber eksternal dilakukan melalui:

1. Rekomendasi dari karyawan, yaitu proses rekrutmen yang dilakukan melalui rekomendasi dari karyawan, yang mencakup teman, keluarga karyawan dll.
2. Informasi dari internet, dengan menggunakan internet memungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke organisasi. Dengan demikian, memungkinkan organisasi dapat menyeleksi calon pegawai yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada diperusahaan.
3. Lembaga pendidikan, melalui lembaga pendidikan perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada diperusahaan/organisasi.

2.2.2. Internal

Sumber ini berasal dari data-data bagian divisi sumber daya manusia, terutama data dari karyawan tetap atau karyawan tenaga kontrak yang bersifat dalam jangka tertentu dan ditentukan. Sumber internal dilakukan melalui:

1. Pengumuman informasi secara internal, yaitu organisasi mengumumkan informasi jabatan yang kosong secara internal atau tertutup.
2. Pengembangan karyawan yang sudah ada, organisasi dapat langsung menyeleksi karyawan yang sudah ada yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada diorganisasi.

2.3. Definisi Literasi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah alat ukur keberhasilan. Maka, secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan. Keberhasilan adalah kata benda yang dapat diwujudkan dari sejumlah upaya tertentu (kerja keras, integritas, dukungan, dll). Maka, dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja (Wahyudi et al, 2020:12).

Manajemen kinerja merupakan komponen penting dan perlu bagi efektivitas individu dan organisasi. Manajemen kinerja adalah proses yang diperlukan agar perbaikan dapat terjadi. Tanpa penilaian dan umpan balik, kita tidak memiliki dasar untuk memfokuskan upaya kita untuk melakukan perbaikan. Peningkatan kinerja yang nyata memerlukan pemikiran yang bijaksana dan proses evaluasi dan umpan balik yang berkomitmen". Definisi kinerja mempertimbangkan pendekatan perilaku dan hasil serta akan mempertimbangkan pro dan kontra dari setiap jenis kriteria(Cardy dalam Wahyudi et al, 2020:15).

Menurut Umam (2021:189), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dibutuhkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode Waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dengan pendekatan kuantitatif. Adapun pengertian pendekatan asosiatif menurut Elvera dan Astarina (2021:18), yaitu penelitian asosiatif atau penelitian hubungan merupakan penelitian yang hipotesis yang ada berdasarkan dari teori yang telah dirumuskan dan data yang ada akan dihitung lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis data secara statistik untuk melihat hubungan antara variabel rekrutmen dan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang didapatkan dari pendekatan ini menjadi lebih objektif dan terukur. Selain itu, desain penelitian yang cocok untuk topik ini adalah desain korelasional atau kausal. Penelitian ini akan menguji pengaruh atau hubungan antara variabel rekrutmen (sebagai variabel independen) terhadap kinerja pegawai (sebagai variabel dependen).

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Elvera dan Astarina 2021:55). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang ada di Pondok Pesantren El-Gontori Kota Pagar Alam pada tahun 2023 yang berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono dalam Elvera dan Astarina (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pondok Pesantren El-Gontori Kota Pagar Alam pada tahun 2023 yang berjumlah 37 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pegambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Hasil Dan Pembahasan

Posisi gambar dan tabel berada pada awal atau akhir kolom. Hindari penempatan pada tengah kolom. Gambar besar dan tabel dapat diperlebar memenuhi kedua kolom.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Rekrutmen (X)	1	0,560	0,316	Valid
	2	0,709	0,316	Valid
	3	0,495	0,316	Valid
	4	0,547	0,316	Valid
	5	0,554	0,316	Valid
	6	0,513	0,316	Valid
	7	0,709	0,316	Valid
	8	0,597	0,316	Valid
	9	0,763	0,316	Valid
	10	0,720	0,316	Valid
Kinerja pegawai (Y)	11	0,566	0,316	Valid
	12	0,655	0,316	Valid
	13	0,643	0,316	Valid
	14	0,599	0,316	Valid
	15	0,663	0,316	Valid
	16	0,667	0,316	Valid
	17	0,707	0,316	Valid
	18	0,608	0,316	Valid
	19	0,650	0,316	Valid
	20	0,687	0,316	Valid
	21	0,586	0,316	Valid
	22	0,678	0,316	Valid
	23	0,678	0,316	Valid
	24	0,625	0,316	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS version 23.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel Rekrutmen (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa $r-h \text{ itung} > r\text{-tabel}$ (0,316). Dengan demikian, seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X Rekrutmen
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,819	10

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS version 23.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni valid. Dari hasil uji reliabilitas variabel Rekrutmen (X) seperti yang terlihat pada tabel 2 diketahui bahwa variabel Rekrutmen (X) menunjukkan hasil yang reliability coefficient dengan alpha cronbach's sebesar 0 ,815 dimana nilai *alpha cronbach's* > 0,6. Hasil ini berarti kuesioner untuk variabel X yang digunakan memenuhi syarat. Tabel Rekrutmen (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa $r-h \text{ itung} > r\text{-tabel}$ (0,316), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,889	,893	14

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS version 23.0 (2024)

Dari hasil uji reliabilitas variabel kinerja Pegawai (Y) seperti yang terlihat pada table 3 diatas diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang *reliability coefficient* dengan nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,889 dimana nilai *alpha cronbach's* > 0,6. Hasil ini berarti kuesioner untuk variabel Y yang digunakan memenuhi syarat.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	sB	Std. Error			
1 (Constant)	3,767	3,915		,962	,343
rekrutmen	1,297	,111	,893	11,717	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS version 23.0 (2024)

Pada tabel 4.35 diatas diperoleh hasil konstanta yang menunjukkan konstanta regresi linier sederhana sebesar 3,767 dan koefisien regresi variable Rekrutmen sebesar 1,297. Berdasarkan hasil analisis koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y=3,767+1,297X+\epsilon$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas kita dapat menyimpulkan beberapa hal, yaitu:

a. Interpretasi Koefisien Regresi:

- Intercept (3,767): Angka 3,767 adalah nilai konstanta atau intercept. Ini menunjukkan bahwa ketika nilai X (variabel independen) sama dengan nol, maka nilai prediksi dari Y (variabel dependen) adalah 3,767. Dengan kata lain, ini adalah nilai dasar atau awal dari variabel Y tanpa pengaruh dari X.
- Koefisien Variabel X (1,297): Koefisien 1,297 menunjukkan hubungan positif antara X dan Y. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada variabel X akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,297 unit. Ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap Y.

b. Kesalahan Acak (ϵ):

Simbol e dalam persamaan menunjukkan kesalahan acak atau residual, yang menggambarkan selisih antara nilai yang diprediksi oleh model dan nilai aktual yang diperoleh. Nilai ini mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi.

c. Kekuatan dan Arah Hubungan:

Dari persamaan regresi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara X dan Y, di mana perubahan pada X akan menyebabkan perubahan sebanding pada Y. Namun, perlu juga dilakukan pengujian lebih lanjut (misalnya uji signifikansi) untuk memastikan bahwa koefisien ini tidak terjadi karena kebetulan dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam model.

d. Relevansi Model:

Persamaan regresi ini bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X dalam batasan model yang dibuat. Namun, sebaiknya dilakukan analisis lebih lanjut mengenai kecocokan model (misalnya uji R^2 atau uji asumsi klasik regresi) untuk mengevaluasi kualitas prediksi model.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berkontribusi positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pondok Pesantren El-Gontori Kota Pagar Alam.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,893 ^a	,797	,791	3,797	1,745

a. Predictors: (Constant), rekrutmen

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS version 23.0 (2024)

Dari tabel 5 diatas menunjukkan besarnya nilai Korelasi Determinasi (*R Square*), yaitu sebesar 0,797 atau (79,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar (79,7%). Sedangkan sisahnya (100% - 79,7%) = 20,1% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3				
	,767		3,915	,962	,343
rekrutmen	1,297	,111		,893	11,717 ,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS version 23.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas menjelaskan bahwa nilai-t sebesar 11,717. nilai a= 0,05 derajat bebas (df) = n-k atau $37-2 = 35$ maka t_{hitung} yang diperoleh 0,324 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,717 > 0,324$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan temuan hasil penelitian diatas menunjukkan Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan hal ini sesuai dengan hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren El-Gontori kota Pagar Alam, dan nilai t hitung yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila Rekrutmen meningkat, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pondok Pesantren El-Gontori Kota Pagar Alam. Proses rekrutmen yang baik sesuai SOP yang ada akan mendapatkan kinerja yang baik juga.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pondok Pesantren El-Gontori Kota Pagar Alam. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ($11,717 > 0,324$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Saran Dan Implikasi Penelitian

Pondok Pesantren El-Gontori disarankan untuk meningkatkan proses rekrutmen pegawai, mengingat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja pegawai. Penting bagi pesantren untuk memastikan bahwa proses rekrutmen mengikuti prosedur yang jelas dan tepat guna menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berdedikasi. Evaluasi berkala terhadap metode rekrutmen yang ada juga perlu dilakukan untuk memastikan metode tersebut sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi. Selain itu, penyediaan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai baru sangat penting agar mereka dapat beradaptasi dengan baik dan mengoptimalkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Pondok Pesantren El-Gontori, yaitu perlunya memprioritaskan proses rekrutmen yang lebih sistematis dan selektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan rekrutmen yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau faktor eksternal lainnya, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara rekrutmen dan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh penulis artikel ini, yaitu Nurlela, Zulaiha, Ruaman Yudianto, Venny Mellandhia Shandy, dan Susi Susanti atas dedikasi dan kontribusi mereka dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Kolaborasi dan upaya bersama dari setiap penulis telah menghasilkan sebuah tulisan yang bermakna dan berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang yang dibahas. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi inspirasi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I. G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan SOP Terhadap Kinerja Karyawan. Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(2), 541-550.
- Elvera Dan Astarina, (2021). Metodelogi Penelitian, yogyakarta : Andi (anggota IKAPI)
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, 9(1), 15-24.
- Fahmi, irham (2022). Manajemen sumber daya manusia, Bandung: Alfabeta.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(3), 281-290. (Indahingwati, 2017)
- Mukayani, I., & Ruzikna, R. (2017). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hot. El Resty Menara Pekanbaru) Periode 2014–2016 (Doctoral dissertation, Riau University).
- Satriyo et al, (2021). Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Industri, Jawa Barat :Cv jejak, anggota IKAPI
- Suhaimi, E. (2021). Prinsip-Prinsip Umum Rekrutmen Politik Sebagai Landasan Idil Penyusunan Pola Rekrutmen Dalam Ad/Art Partai Politik Di Indonesia. Jurnal Hukum Tri Pantang, 7(1), 27-51.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Productivity, 2(1), 26-30.
- Umam, Khaerul (2021). Prilaku Organisasi, Bandung : Cv Pustaka Setia
- Wahyudi et al, (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, pamulag-tangerang selatan:Umpa Press
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Widya Manajemen, 2(1), 80-88.