



Pengaruh Rekrutmen Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Semen Padang Hospital

Syawaldi Ahmad Hasry^{1*}, Jhon Rinaldo², Susi Yulistianty³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

*Corresponding Author: syawaldi@gmail.com

Abstrak: Perkembangan kinerja di triwulan I dengan skor nilai rata – rata 400, akan tetapi pada triwulan II itu turun 0,05%, untuk triwulan III itu naik dengan skor nilai rata – rata 405 dan pada triwulan IV itu turun 0,25%. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah rekrutmen SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis pada Semen Padang Hospital yaitu sebanyak 562 orang dan sampel 85 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan f. Hasil penelitian menemukan : Nilai t hitung 2,932 dan nilai (sig = 0,004 < 0,05). Dengan df = 85-1= 84 diperoleh ttabel sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,932 > 1.663$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan rekrutmen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital. (2) Nilai $k R Square$ sebesar 0,094 hal ini berarti besarnya kontribusi rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah 9,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: Rekrutmen SDM dan Kinerja

Abstract: Performance development in the first quarter with an average score of 400, but in the second quarter it fell by 0.05%, for the third quarter it increased with an average score of 405 and in the fourth quarter it fell by 0.25%. The purpose of the study was to determine whether HR recruitment had an effect on employee performance at Semen Padang Hospital. Data collection methods were Field Research and Library Research. The types and sources of data were primary data and secondary data. The population in this study were all non-medical employees at Semen Padang Hospital, totaling 562 people and a sample of 85 people. The analysis method used was simple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing t and f. The results of the study found: The t value was 2.932 and the value (sig = 0.004 < 0.05). With df = 85-1= 84, the ttale is 1.663. From the results above, it can be seen that $t_{count} > t_{table}$ or $2.932 > 1.663$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, so it is concluded that HR recruitment has a significant effect on employee performance at Semen Padang Hospital. (2) The $k R Square$ value is 0.094, this means that the contribution of HR recruitment to employee performance at Semen Padang Hospital is 9.4% while the rest is influenced by other variables that were not studied.

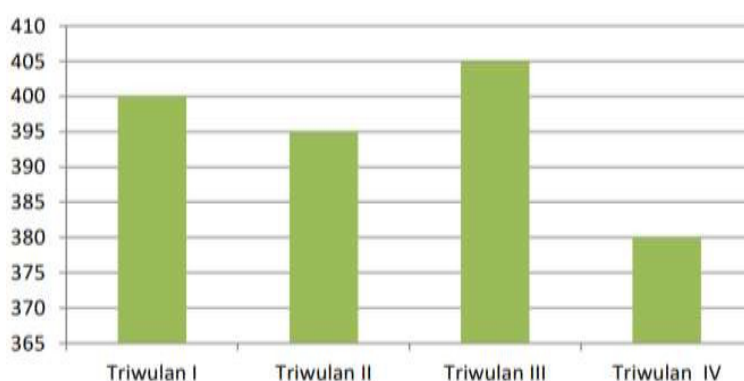
Keywords: HR recruitment and performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh karyawan atau karyawan yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif, strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang.

Berdasarkan laporan kinerja karyawan Semen Padang Hospital dapat dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2023. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 penilaian rata – rata kinerja karyawan :

Gambar 1. Nilai Rata-Rata Kinerja 2023



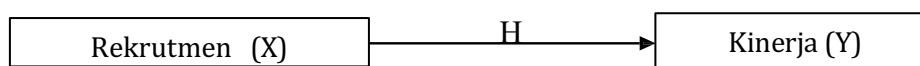
Sumber : RS. Semen Padang. 2023

Berdasarkan data pada gambar 1. dapat dilihat dari perkembangan kinerja di triwulan I dengan skor nilai rata – rata 400, akan tetapi pada triwulan II itu turun 0,05%, untuk triwulan III itu naik dengan skor nilai rata – rata 405 dan pada triwulan IV itu turun 0,25%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Semen Padang Hospital mengalami Fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andaryansu et al (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries. Penelitian lain oleh Yudha & Ubaidillah (2022.: 1–17), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Semen Padang Hospital ”

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

1. Indikator manakah paling dominan pada variabel rekrutmen SDM dan variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital ?
2. Apakah rekrutmen SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Semen Padang Hospital

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Semen Padang Hospital. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis pada Semen Padang Hospital yaitu sebanyak 562 orang dan sampel yang akan ditargetkan didalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel adalah “*accidental sampling*”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun metode analisis penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Rekrutmen SDM (X)

Tabel 1. Deskriptif Penilaian Rekrutmen SDM (X)

Alternatif Jawaban													
Indikator	No	SS		S		KS		TS		STS		Rerata	TCR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dasar Sumber Penarikan karyawan	1	46	54.12	15	17.65	24	28.24	-	-	-	-	4.26	85.18
	2	57	67.06	13	15.29	12	14.12	3	3.53	-	-	4.46	89.18
	3	50	58.82	20	23.53	15	17.65	-	-	-	-	4.41	88.24
	4	56	65.88	17	20.00	12	14.12	-	-	-	-	4.52	90.35
	5	43	50.59	15	17.65	27	31.76	-	-	-	-	4.19	83.76
Jumlah		252	296.47	80	94.12	90	105.88	3	3.53	-	-	21.84	436.71
Rata-rata		50	59.29	16	18.82	18	21.18	1	0.71	-	-	4.37	87.34
Sumber Karyawan	6	46	54.12	6	7.06	26	30.59	7	8.24	-	-	4.07	81.41
	7	49	57.65	15	17.65	21	24.71	-	-	-	-	4.33	86.59
	8	56	12.00	12	16.00	16	18.82	1	1.18	-	-	4.45	88.94
	9	47	55.29	26	30.59	12	14.12	-	-	-	-	4.41	88.24
	10	52	61.18	20	9.00	13	15.29	-	-	-	-	4.46	89.18
Jumlah		250	240.24	79	80.29	88	103.53	8	9.41	-	-	21.72	434.35
Rata-rata		50	48.05	16	16.06	18	20.71	2	1.88	-	-	4.34	86.87
Metode Penarikan Karyawan	11	45	52.94	31	36.47	9	10.59	-	-	-	-	4.42	88.47
	12	45	52.94	38	44.71	2	2.35	-	-	-	-	4.51	90.12
	13	43	50.59	29	34.12	13	15.29	-	-	-	-	4.35	87.06
	14	43	50.59	30	35.29	12	14.12	-	-	-	-	4.36	87.29
	15	31	36.47	30	35.29	22	25.88	2	2.35	-	-	4.06	81.18
Jumlah		207	243.53	158	185.88	58	68.24	2	2.35	-	-	21.71	434.12
Rata-rata		41	48.71	32	37.18	12	13.65	0	0.47	-	-	4.34	86.82
Jumlah		709	780.24	317	360.29	236	277.65	13	15.29	-	-	65.26	1,305.18
Rata-rata		47	52.02	21	24.02	16	18.51	1	1.02	-	-	4.35	87.01

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel rekrutmen SDM pada Semen Padang Hospital yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,35 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,01%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen SDM pada Semen Padang Hospital dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel rekrutmen SDM pada Semen Padang Hospital adalah dasar sumber penarikan karyawan dimana nilai rata-rata 4,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,34% dalam kategori **Sangat Baik**.

b. Kinerja Pegawai (Y)**Tabel 2. Deskriptif Kinerja**

Tabel 2.1. Deskripsi Rangkai													
Indikator	No	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas kerja	1	24	28.24	25	29,41	36	42.35	-	-	-	-	3.86	77,18
	2	36	42.35	11	12,94	35	41.18	3	3.53	-	-	3.94	78,82
	3	36	42.35	25	29,41	24	28.24	-	-	-	-	4.14	82,82
	4	40	47.06	22	25,88	19	22.35	4	4.71	-	-	4.15	83,06
	5	49	57.65	13	15,29	23	27.06	-	-	-	-	4.31	86,12
Jumlah		185	217.65	96	112,94	137	161.18	7	8.24	-	-	20.40	408,00
Rata-rata		37	43.53	19	22.59	27	32.24	1	1.65	-	-	4.08	81.60
Kualitas kerja	6	46	54.12	14	16.47	23	27.06	2	2.35	-	-	4.22	84.47
	7	36	42.35	17	20.00	32	37.65	-	-	-	-	4.05	80.94
	8	36	42.35	16	18.82	33	38.82	-	-	-	-	4.04	80.71
	9	44	51.76	15	17.65	26	30.59	-	-	-	-	4.21	84.24
	10	47	55.29	13	9.00	22	25.88	3	3.53	-	-	4.22	84.47
Jumlah		209	245.88	75	81.94	136	160.00	5	5.88	-	-	20.74	414.82
Rata-rata		42	49.18	15	16.39	27	32.00	1	1.18	-	-	4.15	82.96
Pelaksanaan Tugas	11	55	64.71	13	15.29	17	20.00	-	-	-	-	4.45	88.94
	12	55	64.71	11	12.94	18	21.18	1	1.18	-	-	4.41	88.24
	13	49	57.65	17	20.00	19	22.35	-	-	-	-	4.35	87.06
	14	52	61.18	25	29.41	8	9.41	-	-	-	-	4.52	90.35
	15	49	57.65	20	23.53	16	18.82	-	-	-	-	4.39	87.76
Jumlah		260	305.88	86	101.18	78	91.76	1	1.18	-	-	22.12	442.35
Rata-rata		52	61.18	17	20.24	16	18.35	0	0.24	-	-	4.42	88.47
Tanggung Jawab	16	52	61.18	25	29.41	8	9.41	-	-	-	-	4.52	90.35
	17	44	51.76	25	29.41	14	16.47	2	2.35	-	-	4.31	86.12
	18	42	49.41	29	34.12	14	16.47	-	-	-	-	4.33	86.59
	19	37	43.53	28	32.94	20	23.53	-	-	-	-	4.20	84.00
	20	44	51.76	23	27.06	18	21.18	-	-	-	-	4.31	86.12
Jumlah		21	257.65	130	152.94	74	87.06	2	2.35	-	-	21.66	433.18
Rata-rata		44	51.53	26	30.59	15	17.41	0	0.47	-	-	4.33	86.64
Jumlah		873	1,027.06	387	449.00	425	500.00	15	17.65	-	-	84.92	1,698.35
Rata-rata		44	51.35	19	22.45	21	25.00	1	0.88	-	-	4.25	84.92

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,25 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,92%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah pelaksanaan tugas dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,47% dalam kategori **Sangat Baik**.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekrutmen SDM sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital. Untuk melihat pengaruh rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68,413	5,657		12.093	0,000
Rekrutmen	0,253	0,086	0,306	2,932	0,004

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 68,413 + 0,253X + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- c. Konstanta sebesar 68,413, artinya jika tidak ada rekrutmen SDM ($X=0$) maka nilai kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah sebesar konstanta yaitu 68,413 satuan.
- d. Jika variabel rekrutmen SDM memiliki koefisien regresi sebesar 0,253 artinya jika penilaian rekrutmen SDM dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital akan meningkat sebesar 0,253 satuan. koefisien ini bertanda positif yang berarti rekrutmen SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306a	0,094	0,083	5.235

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,094 hal ini berarti besarnya kontribusi rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah 9,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

Pengujian Hipotesis Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68,413	5,657		12,093	0,000
rekrutmen	0,253	0,086	0,306	2,932	0,004

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5. ditemukan nilai t hitung 2,932 dan nilai ($\text{sig} = 0,004 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 85 - 1 = 84$ diperoleh ttabel sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,932 > 1.663$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan rekrutmen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.

Pembahasan

Hasil penelitian ditemukan nilai t hitung 2,932 dan nilai ($\text{sig} = 0,004 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 85 - 1 = 84$ diperoleh ttabel sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} >$

ttabel atau $2,932 > 1.663$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan rekrutmen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.

Nilai koefisien determinasi kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,094 hal ini berarti besarnya kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah 9,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

Skor rata-rata variabel rekrutmen SDM pada Semen Padang Hospital yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,35 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,01%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen karyawan pada Semen Padang Hospital dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel rekrutmen SDM pada Semen Padang Hospital adalah dasar sumber penarikan karyawan dimana nilai rata-rata 4,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,34% dalam kategori **Sangat Baik**. skor rata-rata variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,25 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,92%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah pelaksanaan tugas dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,47% dalam kategori **Sangat Baik**.

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al (2017: 246–253), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2020: 281–290), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Suhaila et al (2021: 153–160), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan. Penelitian lain oleh Andaryansu et al. (2022: 2553–2570), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries. Penelitian Sarpan (2022: 71–80), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT QES Indonesia.

Penelitian Pramustika & Sutarto (2024: 68–73), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Gajah Rizqi. Penelitian Aldo Ginanjar Rizki (2023: 168–184), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yudha & Ubaidillah (2022: 1–17), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Penelitian Gunawan et al (2023: 1065–1075), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Gama Group Tangerang. Penelitian Mariska et al (2023: 325–337), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian Romainha et al (2022: 17–31), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ketut Devina Sari et al (2023: 978–999), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yusuf (2020: 167–178), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lawal Aliyu (2021: 2394–3696), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian Batista et al (2014: 177–196), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada *HRD in European call centres*.

KESIMPULAN

1. Indikator paling dominan pada variabel rekrutmen SDM pada Semen Padang Hospital adalah dasar sumber penarikan karyawan dimana nilai rata-rata 4,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,34% dalam kategori **Sangat Baik**

2. Indikator paling dominan pada variabel kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah pelaksanaan tugas dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,47% dalam kategori **Sangat Baik**.
3. Nilai t hitung 2,932 dan nilai ($\text{sig} = 0,004 < 0,05$). Dengan $df = 85 - 1 = 84$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,932 > 1.663$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan rekrutmen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.
4. Nilai koefisien determinasi kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,094 hal ini berarti besarnya kontribusi rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital adalah 9,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Ginanjar Rizki, W. H. A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Pegawai PPNPN Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat Terhadap Kinerja Pegawai. *Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691*, 5.
- Andaryansu, P., Zefriyenni, Z., & Lusiana, L. (2022). Efek Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Sai Apparel Industries. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 2.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Batista, S. M. de M., Moreira, E. A. M., Fiates, G. M. R., & Teixeira, M. A. A. de A. and E. (2014). Mapping the context and practice of training, development and HRD in European call centres. *Journal of Education*, 53. D
- Gunawan, I., Rizka Akbar, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*,
- Ketut Devina Sari, N., Arya Astina, M., & Ayu Praminatih, G. (2023). The Influence of Recruitment, Competence and Career Development on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 02. Diambil dari <https://doi.org/10.22334/paris.v2i4.393>
- Lawal Aliyu, U. (2021). the Impact of Recruitment and Selection Process in an Organization. *Novateur Publications International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 8.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3.
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4.
- Pramustika, S., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang, 2.
- Romaiha, N. R., Mohamad Roseli, N. H., Hashim, M. H., Alias, N. E., Abdullah, N. K., & Wan Ismail, W. M. (2022). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance among Government Servants in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12.
- Sarpan. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kineja Karyawan PT QES Indonesia, 19.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2.

- Yudha, A., & Ubaidillah, H. (2022). Pengaruh Perekrutan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
- Yusuf, M. Y. (2020). Influence Of Recruitment System And Job Design On Competence And Employee Performance. *Asia Pacific Management and Business Application*, 009.