



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**ANALISA REKRUTMEN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA
MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA DINAS LINGKUNGAN HIDUP NGANJUK**

Oleh:

Roynaldi Wahyu Irawan	(2012010369)
Prof. Dr. H. Sugiono, M.M	(0014015706)
Rino Sardanto, M.Pd	(0730127403)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Judul Penelitian | : Analisa Rekrutmen Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk |
| 2. Ketua | |
| a. Nama Lengkap | : Roynaldi Wahyu Irawan |
| b. NPM | : 2012010369 |
| c. Fak/Prodi | : FEB/Manajemen |
| d. Alamat Rumah | : Jl. Semeru, No. 64, Ds. Kedondong, Kec. Bagor, Kab. Nganjuk |
| e. Telp./HP | : 081515091235 |
| f. Email | : roynaldiwahyu056@gmail.com |
| 3. Anggota 1 | |
| a. Nama | : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M |
| b. NIDN | : 0014015706 |
| c. Prodi/Fakultas | : Manajemen/FEB |
| 4. Anggota 2 | |
| a. Nama | : Rino Sardanto, MPd |
| b. NIDN | : 0730127403 |
| c. Prodi/Fakultas | : Manajemen/FEB |
| 5. Jangka waktu Penelitian | : 1 Bulan |
| 6. Pembiayaan | : |
| a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri | : - |
| b. Sumber Lain | : Rp 15.000.000 |
| Jumlah Seluruhnya | : Rp 15.000.000 |

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Restu Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 03 Juli 2024
Ketua,



Roynaldi Wahyu Irawan
NPM. 2012010369

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Cahari, M.Si.
NIDN. 071078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan Laporan Penelitian. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan Laporan Penelitian Diseminasi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen. Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M selaku Dosen Pembimbing I dengan sangat sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Rino Sardanto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang mengawasi dan memberikan arahan dalam menyelesaikan laporan ini.
6. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan support.

Didasari bahwa Laporan Penelitian ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 3 Juli 2024

Roynaldi Wahyu Irawan
2012010369

RINGKASAN

Roynaldi Wahyu Irawan : Analisa Rekrutmen Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk, Laporan Penelitian, Manajemen, FEB UNP KEDIRI, 2024.

Kata Kunci : Rekrutmen, Ketenagakerjaan, Kinerja

Penelitian ini memiliki tujuan memahami proses rekrutmen untuk mendistribusikan pegawai secara merata sehingga kekuatan sumber daya manusia menjadi lebih seimbang. Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian asosiatif kausalitas. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan aplikasi SPSS dalam proses perhitungannya. Temuan Penelitian: Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan uji Ha secara simultan berarti Rekrutmen (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia (X2) secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM, menurut perencanaan SDM ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai walaupun tidak signifikan. Dalam penelitian ini, dengan membatasi permasalahan pada variabel, maka penelitian ini hanya fokus membahas tentang rekrutmen dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia sumber daya manusia untuk pengelolaan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	9
2 . Rekrutmen	12
3 . Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	15
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Deskripsi Metode Penelitian	19
B. Proses Pengumpulan Data	19
C. Sasaran Penelitian	21
D. Instrumen Penelitian	23
E. Prosedur Analisis Data	28
1. Uji Asumsi Klasik	26
2. Analisis Riegriesi Linier Bierganda	32
3. Koefisien Determinasi (R ²)	32
4. Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Piembahasan.....	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Skala Penilaian Instrumen Penelitian.....	22
1.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
1.3 Hasil Pengujian Validitas.....	24
1.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	25
1.5 Hasil Uji Analisa Regresi Sederhana.....	32
1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	34
1.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	35
1.8 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Ijin Penelitian	47
2 Surat Balasan Keterangan dari perusahaan	48
3 Instrumen Penelitian.....	49
4 Tabulasi Angket/Transkripsi Wawancara	53
5 Dokumentasi	62
6 Artikel Yang Di Publikasikan	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk merupakan dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Nganjuk Nomor 41 Tahun 2016. Peraturan ini mengatur kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Nganjuk. Departemen ini merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah dan bertugas mengelola berbagai urusan lingkungan hidup di daerah, khususnya yang berkaitan dengan pengendalian dampak lingkungan hidup sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dinas Lingkungan Hidup memainkan peranan penting dalam memenuhi tanggung jawabnya, karena lingkungan hidup merupakan media vital bagi kelangsungan kehidupan. Kondisi lingkungan hidup mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas hidup manusia sehingga memerlukan pengelolaan yang cermat dan dedikasi seluruh pemangku kepentingan.

Departemen Sumber Daya Manusia yang kompeten sangat penting. Kehadiran pegawai yang berkompeten menjadi penentu keberhasilan tercapai atau tidaknya tujuan. Dinas Lingkungan Hidup gagal melakukan prosedur seleksi yang komprehensif selama perekrutan dan mengabaikan kelemahan stafnya. Dalam hal persyaratan rekrutmen, suatu organisasi atau perusahaan harus mengutamakan pemilihan karyawan

yang berkualitas tinggi. Hal ini memerlukan fokus pada pengetahuan dan keterampilan mereka, serta prospek karier dan kesejahteraan mereka. Dengan melakukan hal tersebut, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, sehingga mengarah pada pemanfaatan penuh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi (Wardhana, 2019). Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendorong kinerja staf tingkat tinggi. Kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi dengan menempatkan mereka secara strategis pada peran yang sesuai selama proses rekrutmen dan menawarkan pelatihan yang komprehensif.

Selama proses rekrutmen, sumber daya manusia dipilih secara cermat untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan kepegawaian perusahaan. Proses rekrutmen merupakan suatu metode yang baik dalam menyeleksi orang-orang untuk mencapai distribusi sumber daya manusia yang lebih adil, sehingga menghasilkan keseimbangan kekuatan tenaga kerja yang lebih baik. Prosedur rekrutmen memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan. (Kebauw, 2020) menegaskan bahwa banyak individu bertanggung jawab dalam melaksanakan prosedur rekrutmen untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam organisasi kecil, rekrutmen biasanya ditangani oleh personel HR umum. Namun, di perusahaan tanpa manajer SDM, proses rekrutmen mungkin dilakukan oleh manajer umum atau supervisor.

Studi yang dilakukan oleh Yuanda (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Proses rekrutmen yang dilakukan menyoroti perlunya memberikan pertimbangan yang lebih hati-hati terhadap seleksi staf, karena hal ini menunjukkan kesalahan berulang yang dilakukan oleh banyak calon karyawan. Korporasi akan menilai kesalahan karyawan yang mungkin berdampak negatif pada perusahaan dan menerapkan tindakan disipliner. Kajian yang dilakukan oleh Rizky, 2023 menyatakan rekrutmen mempunyai dampak positif dan substansial terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini terlihat dari pentingnya pemilihan orang yang tepat dalam upaya organisasi mencapai tujuan bisnisnya.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen telah sesuai dengan kebutuhan spesifik daerah di lapangan. Hal ini memfasilitasi proses seleksi, yang memerlukan beberapa tahapan rekrutmen, untuk memastikan perekrutan profesional berkualitas tinggi yang memenuhi persyaratan spesifik lokasi. Sistem rekrutmen yang dilakukan lembaga tersebut tidak hanya memperhitungkan jumlah jam terbang, namun juga kemampuan dan kepatuhan calon.

Memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia atau menugaskan personel secara strategis pada pekerjaan yang sesuai akan memungkinkan organisasi mencapai visi yang diinginkan. Menurut Larasati (2018) dalam konteks Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, penting untuk

menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebutuhan pekerjaannya. Hal ini harus dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa orang yang tepat berada di lokasi yang tepat dan mendapat dukungan yang memadai dalam pekerjaannya.

Menurut Thahir (2022), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Sumber Daya Manusia berdampak satu sama lain, dimana Pemberdayaan Sumber Daya Manusia mempunyai dampak yang menguntungkan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia pegawai yang mempunyai bakat dan pengalaman dapat berkembang secara efektif apabila dimotivasi oleh *self-efikasi*. Hal ini akan memfasilitasi komunikasi yang efektif dan memungkinkan individu untuk menyesuaikan keterampilan mereka agar sesuai dengan persyaratan dan tuntutan posisi pekerjaan di masa depan.

Dinas Lingkungan Hidup sangat membutuhkan personel yang terampil dan berkualitas tinggi, khususnya dalam hal mempertahankan standar kehidupan kerja yang tinggi dan membina tenaga kerja yang termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan bisnis. Jika lulusan yang diterima dalam proses rekrutmen tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk peran yang diinginkan, hal ini akan berdampak negatif pada proses Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Kinerja Manajemen Personalia memegang peranan penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Saputra, 2020). Dinas Lingkungan

Hidup mengidentifikasi ciri-ciri pegawai yang tidak mampu melakukan penyesuaian sehingga berdampak pada menurunnya kapasitas kinerja tim. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk menumbuhkan budaya yang memotivasi individu untuk berprestasi, sehingga memaksimalkan kinerja mereka.

Penerapan rekrutmen pegawai berkelanjutan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurahmawati dkk. (2022). Hal ini akan membentuk kerangka produktivitas yang dapat dikontrol secara efektif dan menghasilkan karyawan dengan pola pikir yang dinamis dan inovatif. Kinerja yang baik sebagai seorang karyawan tidak hanya berarti menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga berarti melampaui keberhasilan sebelumnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memprioritaskan aspek-aspek seperti penempatan personel dan pelatihan kerja. Dalam proses peningkatan kemampuan pegawai, ditemukan banyak pegawai di berbagai departemen yang tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya di bidang Jasa Lingkungan. Akibatnya, mereka tidak mampu mencapai kinerja unggul dibandingkan pegawai yang ditempatkan pada peran yang sesuai dengan latar belakangnya. Pengguna memiliki pendidikan dan keterampilan. Selain itu, peningkatan kinerja dapat difasilitasi dengan menawarkan pelatihan kepada personel.

Berdasarkan penelusuran terhadap kejadian terkini, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang menunjukkan kinerja di bawah standar. Proses rekrutmen Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk kurang transparan, dan hanya ada sedikit keterbukaan kepada publik mengenai prosedur seleksi kandidat. Hal ini ditengarai dari pendidikan, dan pengalamannya. Akibatnya, ketidaksesuaian ini mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai karena pegawai merasa bingung terhadap tugas yang diberikan. Misalnya, lulusan dengan gelar Sarjana Ilmu Komputer ditugaskan ke departemen lapangan, sedangkan lulusan dengan gelar Sarjana Ekonomi dikirim ke departemen pelayanan. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk mempunyai kekurangan dalam hal kualifikasi pegawainya. Meskipun mereka yang bekerja di tenaga harian adalah lulusan ilmu komputer, namun tenaga harian sendiri menerima lulusan dari berbagai bidang sehingga menimbulkan kekhawatiran. Pernyataan tersebut menunjukkan belum adanya ketepatan penempatan jabatan dan kelangkaan sumber daya manusia bagi calon-calon yang diperlukan. Kejadian seperti ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia. Temuan penelitian awal juga menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan faktor yang diyakini berdampak terhadap kinerja pegawai. Literatur yang ada menunjukkan bahwa beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi dampak positif dan substansial dari perencanaan pegawai (Aldy, 2020). Temuan (Irawan, 2022) menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

(SDM) mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun secara statistik dampaknya tidak signifikan. Begitu pula oleh (Furqan, 2022) menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berdampak terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Selain itu, pemeriksaan literatur yang komprehensif mengenai rekrutmen mengungkapkan dampak yang jelas dan substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun secara statistik dampaknya tidak signifikan. Begitu pula temuan penelitian yang dilakukan oleh (Furqan, 2022) menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak berdampak terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Selain itu, pemeriksaan literatur yang komprehensif mengenai rekrutmen mengungkapkan dampak yang jelas dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan judul penelitian **“Analisis Rekrutmen dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk”**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diambil dari rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis Rekrutmen terhadap kinerja sumber daya manusia Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk

2. Mengetahui dan menganalisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja sumber daya manusia Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk
3. Mengetahui dan menganalisis Rekrutmen dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk

DAFTAR PUSTAKA

- Abror. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Aldy, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Kreatif* 2 (2).
- Arbie, M. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Arifin, A. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Jurnal Efektor, Vol. 9 No. 2*.
- Azhari, R. (2022). Manajemen kurikulum terpadu berbasis pesantren dalam meningkatkan kompetensi bidang keagamaan dan karakter religius peserta didik di Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) Al-Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang . *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Butarbutar, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Cahya, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Bingkai Ekonomi Vol. 6 (20)*.
- Cahyani, L., Sumantri, B., & Kurniawan, R. (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* .
- Dawan, D. A. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan*,.
- Dewanti, M., Wihara, D., & Leksono, P. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi 2023*.
- Djamro, R. (2019). Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal* 1(1).

- Fahrurrozi, M. (2020). Business to Business ecommerce and role of Knowledge Management. *Test Engineering & Management*.
- Farozji, M., Sumantri, B., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri. *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*.
- Febrianti, R. (2020). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primavera International Jakarta . *Jurnal Manajemen MH Thamrin 1*.
- Febriyanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Farmasi Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Filliantoni, e. a. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika Vol 3 (1)*.
- Furqan, S. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan: (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Yogyakarta: Andi.
- Hafziah, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur). *Jurnal Manajemen*.
- Indriasari, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah dan Ekonomi Bisnis*.
- Irawan, R. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Cv. Fauzan Network Interactive Di Tangerang. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*.
- Irmayani, S. (2022). *Analisis Sistem Rekrutmen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. SOcfindo Medan*. SKRIPSI.
- Kartika, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Karya Ilmiah*.
- Kebauw. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Kulla, T. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrikl Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*.

- Labbase, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal Vol. 6 No. 2, April 2023*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan . *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*.
- Listiyanto, D. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika Vol 5 (1)*.
- Maarif, S. D. (2021). Mengenal Teori Pemberdayaan Masyarakat Menurut Para Ahli. *Tirto, Id*.
- Marlena, M. &. (2021). Pemeriksaan Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sigi Visual Mandiri Tulungagung. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis 6 (1)*.
- Nurolis, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol 1 (3)*.
- Nuryanti, I. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen*.
- Purwanto, H. (2020). Studi Anteseden Internal dan Eksternal Kinerja Pegawai pada Perangkat Desa. *Jurnal Among Makarti Vol. 13 No. 2*.
- Rafikah. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan KOMPETENSI terhadap Kinerja Karywan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen 7 (1)*.
- Rosalina, E. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ume Persada Indonesia Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Saputra, H. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Sari, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Karya Ilmiah*.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Silalahi, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Marantha*.

- Sinaga, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Manajemen*.
- Sitorus, M. (2018). Korelasi Antara Pengetahuan Manajemen Konflik Dan Kredibilitas Kepala Sekolah Terhadap Budaya Kerja Guru. *Jurnal Mantik Penusa*, 2(1).
- Sudarsono, R., Samari, & Leksono, P. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Masyarakat Ditinjau dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (Studi Kasus di Knator Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*.
- Sudaryana, Y. (2020). Effect Of Compensation And Career Development To The Employee Performance (Study At PT. Benesse Indonesia). *Journal of Management Review* 4(2).
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA Tbk. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syahputra, F. (2018). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen*.
- Syarief, F., & Kurniawan, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Ulfa, Y., Sumantri, B., & Wihara, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen dan Bisnis I*.
- Utami, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid di Kabupaten Sleman. *Jurnal Pagora Vol 10 No. 4*.
- Wardhana. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Hyundai Mobil Indonesia - PUsat, Jalan Teuku NYak Arief Simprug). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 16 (2).
- Yuanda, D. (2022). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Yukama, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri. *Jurnal Ekonomi*.
- Yuniarti, D., & Lingga, L. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Negeri Muntok. *Jurnal Efektor 6 (1)*.