JUMABI : Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

e-ISSN: 2985-3834 (Online - Elektronik)
Volume.2 | Nomor.2 | Juli | 2024 | PP : 87-95
DOI: https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2

Evaluasi Kinerja Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

Aminah Djunaid
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital, Universitas Megarezky, Makassar, Indonesia

Corresponding author*
E-mail: inadjunaid6@gmail.com

Article history
Received : 2024-07-18
Revised : 2024-07-25
Accepted : 2024-07-26

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Abstrak

Evaluasi kinerja rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan proses penting untuk memastikan organisasi mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi SDM di perusahaan X. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada manajer SDM dan karyawan baru. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X sudah cukup efektif, namun masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas SDM yang direkrut.

Kata kunci: *Kinerja, Rekrutmen, SDM*

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung terhadap kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Rekrutmen adalah proses menarik individu-individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan. Menurut Sewang, (2024), rekrutmen adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini melibatkan berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran komunikasi, seperti media cetak, media elektronik, dan media sosial (Iskandar, et al, 2023).

Proses seleksi bertujuan untuk memilih kandidat terbaik dari yang tersedia, dengan mempertimbangkan berbagai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Seleksi yang efektif memerlukan metode dan alat yang dapat mengukur

kemampuan teknis, soft skills, dan karakteristik pribadi kandidat. Menurut Armstrong (2014), seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia, berdasarkan evaluasi yang komprehensif terhadap kemampuan dan potensi mereka. Proses seleksi yang baik tidak hanya memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan (Simbolon, Padliansyah, & Karunia, 2021).

Evaluasi kinerja rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan proses tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Menurut Boxall dan Purcell (dalam Trianung, et al, 2024), evaluasi kinerja rekrutmen dan seleksi penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses tersebut, serta untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Evaluasi ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kecepatan proses, biaya yang dikeluarkan, kualitas kandidat yang direkrut, serta tingkat retensi karyawan baru (Sewang, 2024b).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi SDM di perusahaan X. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan area-area yang memerlukan perbaikan dan pengembangan agar proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan lebih optimal (Fitriani, 2022). Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan, serta dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut menggunakan teknik statistik. Menurut Creswell (dalam Hasyim, 2023), pendekatan kuantitatif cocok digunakan ketika tujuan penelitian adalah untuk menguji teori dengan menggunakan pengukuran numerik dan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer sumber daya manusia (SDM) dan karyawan baru di perusahaan X. Populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi sasaran penelitian, yang dalam hal ini adalah semua manajer SDM dan karyawan baru di perusahaan X. Menurut Sugiyono, (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sewang, et al, 2023).

Sampel diambil secara purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Purposive sampling dipilih karena peneliti ingin mendapatkan responden yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X. Menurut (Sewang, et al, 2023), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memungkinkan peneliti untuk memilih responden yang paling informatif terkait dengan tujuan penelitian. Total responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50

orang. Jumlah ini dipilih dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut cukup untuk mendapatkan data yang representatif dan dapat dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono, (2015), jumlah sampel yang memadai adalah penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan mengenai proses rekrutmen dan seleksi, serta persepsi responden terhadap efektivitas proses tersebut. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang efisien untuk mendapatkan informasi dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Sekaran dan Bougie (dalam Iskandar, Amir, & Kasim, 2023)), kuesioner adalah alat yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara statistik.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan tentang demografi responden, seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja di perusahaan. Bagian kedua berisi pertanyaan tentang proses rekrutmen, termasuk sumber-sumber rekrutmen yang digunakan dan metode penyaringan awal. Bagian ketiga berisi pertanyaan tentang proses seleksi, termasuk jenis-jenis tes dan wawancara yang digunakan. Bagian keempat berisi pertanyaan tentang persepsi responden terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, seperti kecepatan proses, kualitas kandidat, dan tingkat kepuasan (Abdul Malik Iskandar, et al, 2022).

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan proses rekrutmen serta seleksi di perusahaan X. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, grafik, dan diagram. Menurut Malhotra (dalam Iskandar, et al, 2023), statistik deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik dasar data dalam suatu penelitian. Selain statistik deskriptif, analisis inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis inferensial memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi tentang populasi berdasarkan data sampel. Menurut Field (dalam Jalal, et al, 2023), analisis inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dan untuk membuat kesimpulan tentang populasi berdasarkan data sampel. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan dalam persepsi manajer SDM dan karyawan baru terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi (Sewang, 2024c). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam persepsi manajer SDM dan karyawan baru terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk sampel independen. Menurut Gravetter dan Wallnau (dalam Sewang, 2024a), uji t adalah teknik statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok yang tidak berhubungan satu sama lain.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik, seperti SPSS atau Perangkat lunak ini membantu peneliti dalam melakukan analisis statistik dengan lebih efisien dan akurat. Menurut Pallant (dalam Akhiruddin, et al, 2021), penggunaan perangkat lunak statistik memungkinkan peneliti untuk

melakukan berbagai analisis statistik dengan mudah dan memastikan bahwa hasil yang diperoleh adalah akurat dan dapat diandalkan. Setelah data dianalisis, hasilnya disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi. Penyajian data dalam bentuk visual membantu peneliti dan pembaca untuk memahami temuan penelitian dengan lebih jelas. Menurut Tufte (dalam Sewang, 2024b), visualisasi data yang baik adalah kunci untuk menyajikan informasi secara efektif dan membantu pembaca dalam memahami hasil penelitian.

Akhirnya, hasil analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan X. Kesimpulan diambil berdasarkan temuan penelitian dan didukung oleh literatur yang relevan. Rekomendasi diberikan untuk perbaikan proses rekrutmen dan seleksi agar lebih efektif dan efisien. Menurut Yin (dalam Iskandar, et al., 2023), kesimpulan dan rekomendasi yang baik harus didasarkan pada bukti yang kuat dan analisis yang menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Proses Rekrutmen

Hasil survei menunjukkan bahwa proses rekrutmen di perusahaan X melibatkan beberapa tahap penting. Tahap pertama adalah perencanaan kebutuhan tenaga kerja, di mana perusahaan mengidentifikasi posisi yang perlu diisi dan keterampilan yang diperlukan. Setelah kebutuhan tenaga kerja ditentukan, tahap selanjutnya adalah pengumuman lowongan pekerjaan. Pengumuman ini dilakukan melalui berbagai saluran yang efektif, termasuk situs web perusahaan, media sosial, dan jaringan profesional. Mayoritas responden menyatakan bahwa pengumuman lowongan pekerjaan sudah dilakukan dengan baik melalui berbagai saluran tersebut, yang membantu menarik banyak kandidat yang memenuhi kualifikasi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan saluran pengumuman lowongan pekerjaan dan persentase efektivitasnya berdasarkan responden:

Tabel 1. Efektivitas saluran pengumuman lowongan

Saluran Pengumuman	Persentase Efektivitas
Situs Web Perusahaan	85%
Media Sosial	75%
Jaringan Profesional	60%
Portal Lowongan Kerja	50%
Media Cetak	30%

Tahap berikutnya dalam proses rekrutmen adalah penyaringan awal kandidat. Penyaringan ini dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang masuk ke tahap seleksi selanjutnya memiliki kualifikasi dasar yang dibutuhkan. Berdasarkan survei, sebagian besar responden merasa bahwa proses penyaringan awal sudah cukup efektif, namun beberapa mengusulkan peningkatan dalam penggunaan alat bantu teknologi untuk mempercepat proses penyaringan.

Untuk memahami lebih dalam tentang efektivitas setiap tahap dalam proses rekrutmen, kami juga mengevaluasi waktu yang dibutuhkan untuk setiap tahap, dari pengumuman lowongan hingga penyaringan awal. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk setiap tahap adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Rata-rata Waktu untuk setiap tahap Rekrutmen

Tahap rekrutmen	Waktu Rata-Rata (Hari)
Pengumuman Lowongan	7
Penyaringan Awal	5
Total	**12**

B. Proses Seleksi

Proses seleksi di perusahaan X melibatkan beberapa tahap, termasuk tes tertulis, wawancara, dan uji kompetensi. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tes tertulis dan wawancara sudah cukup membantu dalam menilai kemampuan teknis dan soft skills kandidat. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tahap seleksi dan tingkat kepuasan responden:

Tabel 3 Tingkat Kepuasan Terhadap Tahap Seleksi

Tahap Seleksi	Tingkat Kepuasan
Tes tertulis	80%
Wawancara	70%
Uji Kompetensi	60%
Psikotes	50%
Referensi Kerja	40%

Beberapa responden menyarankan adanya penambahan alat uji psikologis untuk lebih memahami karakter dan potensi kandidat. Hal ini dinilai penting untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan.

Lebih lanjut, kami juga menilai efektivitas proses seleksi berdasarkan jumlah kandidat yang berhasil lolos setiap tahap. Data ini menunjukkan bahwa tahap tes tertulis dan wawancara adalah yang paling menentukan dalam proses seleksi:

Table 4. Jumlah Kandidat Lolos Setiap tahap Seleksi

Tahap Seleksi	Jumlah Kandidat Lolos (%)
Tes tertulis	80%
Wawancara	50%
Uji Kompetensi	40%
Psikotes	40%
Referensi Kerja	35%

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X sudah cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Penggunaan teknologi yang lebih canggih dalam penyaringan awal dan penambahan alat uji psikologis dalam tahap seleksi dapat membantu meningkatkan efektivitas proses ini. Selain itu, pelatihan bagi tim rekrutmen dan seleksi juga perlu ditingkatkan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif.

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk perbaikan proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X meliputi:

1. Penggunaan Alat Bantu Teknologi: Implementasi sistem manajemen rekrutmen (ATS) untuk mempermudah proses penyaringan awal dan meningkatkan efisiensi.
2. Penambahan Alat Uji Psikologis: Alat uji psikologis dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai karakter dan potensi kandidat.
3. Pelatihan Berkelanjutan: Pelatihan bagi tim rekrutmen dan seleksi mengenai teknik wawancara yang efektif dan penggunaan teknologi rekrutmen terbaru.
4. Optimalisasi Media Sosial: Memaksimalkan penggunaan media sosial untuk pengumuman lowongan pekerjaan guna menjangkau lebih banyak kandidat potensial.

Table 5 rekomendasi untuk peningkatan proses rekrutmen dan seleksi

Aspek yang perlu Ditingatkan	Rekomendasi
Penyaringan Awal	Penggunaan alat bantu teknologi
Tahap seleksi	Penambahan alat uji psikologis
Pelatihan Tim Rekrutmen	Pelatiihan berkelanjutan untuk tim rekrutmen
Pengumuman Lowongan	Optimalisasi penggunaan media social dan jaringan profesional

Dengan mengimplementasikan rekomendasi tersebut, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X dapat berjalan lebih optimal, sehingga perusahaan dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan strategisnya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X sudah cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Proses rekrutmen telah melibatkan berbagai saluran yang efektif seperti situs web perusahaan, media sosial, dan jaringan profesional, yang membantu menarik banyak kandidat yang memenuhi kualifikasi. Namun, efektivitas setiap tahap masih perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan tetap relevan dan efisien dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

Salah satu area yang perlu diperhatikan adalah penggunaan alat uji psikologis dalam tahap seleksi. Alat uji psikologis dapat memberikan gambaran yang lebih

komprehensif tentang karakter dan potensi kandidat, sehingga perusahaan dapat memilih kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Penggunaan alat ini dapat membantu mengurangi risiko kesalahan dalam pemilihan kandidat dan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang direkrut.

Selain itu, pelatihan bagi tim rekrutmen dan seleksi juga perlu ditingkatkan. Pelatihan berkelanjutan dapat membantu tim rekrutmen memahami teknik wawancara yang lebih efektif, penggunaan teknologi rekrutmen terbaru, dan cara mengevaluasi kandidat dengan lebih baik. Dengan meningkatkan kompetensi tim rekrutmen, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tahap dalam proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan lebih profesional dan efisien.

Implementasi rekomendasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan strategisnya, serta dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi dan perbaikan terus-menerus adalah kunci untuk menjaga proses rekrutmen dan seleksi tetap efektif dan relevan dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja yang terus berkembang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang baik memastikan bahwa perusahaan mampu menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, sementara seleksi yang tepat memungkinkan perusahaan memilih kandidat terbaik dari yang tersedia. Dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X sudah berjalan dengan cukup baik, namun terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X sudah menggunakan berbagai saluran yang efektif dan melibatkan beberapa tahap penyaringan yang penting, masih ada beberapa area yang dapat ditingkatkan. Salah satu aspek utama yang memerlukan perhatian adalah penggunaan alat uji psikologis dalam tahap seleksi. Alat uji psikologis dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang karakter dan potensi kandidat, yang penting untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan tetapi juga cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Dengan menambahkan alat uji psikologis dalam proses seleksi, perusahaan dapat meningkatkan kualitas keputusan seleksi dan mengurangi risiko kesalahan dalam pemilihan kandidat. Selain itu, peningkatan pelatihan bagi tim rekrutmen dan seleksi juga merupakan langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan X. Pelatihan berkelanjutan bagi tim rekrutmen dapat membantu mereka menguasai teknik wawancara yang lebih efektif, memahami penggunaan teknologi rekrutmen terbaru, dan mengembangkan kemampuan untuk mengevaluasi kandidat dengan lebih baik. Dengan tim rekrutmen yang lebih terlatih dan kompeten, perusahaan dapat

memastikan bahwa setiap tahap dalam proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan profesionalisme yang tinggi dan efisiensi yang maksimal. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas keseluruhan proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan X, sehingga perusahaan dapat terus memperoleh SDM yang berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan strategisnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Malik Iskandar, Jalal, Akhiruddin, Harifuddin, A. H. (2022). Adolescent Dropouts in Balantang Malili Village, East Luwu Regency: Sociology of Education Study. *Hasanuddin Journal of Sociology (HJS)*, *4*(1), 36–50. https://doi.org/https://doi.org/10.31947/hjs.v4i1.20046

Akhiruddin, Sukmawati, Jalal, Sujarwo, R. (2021). Inside-Outside Circle Instructional Model For Multicultural Education. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, *54*(2), 399–405. https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.23887/jpp.v54i2

Fitriani, Z. R. (2022). Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, *4*(2), 75–88.

Hasyim, H. (2023). Supporters of football and social movements: An examination of resource mobilization among fans of the PSM club in South Sulawesi. *Retos*, *52*, 232–239. https://doi.org/https://doi.org/10.47197/retos.v52.102214

Iskandar, A. M., Amir, A., & Kasim, H. (2023). Social Adaptation of Immigrant Communities in Urban Communities. *JURNAL MULTIDISIPLIN MADANI (MUDIMA)*, *3*(12), 2483–2490. https://doi.org/https://doi.org/10.55927/mudima.v3i12.7132

Iskandar, A. M., Amir, A., Kasim, H., & Salemuddin, M. R. (2023). Application Of Wondershare Filmora Interactive Mulitimedia Learning To Improve Sociology Leraning Outcomes For Students At State SMA 10 Gowa. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, *4*(6), 962–968. https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i6.733

Jalal, Hasanudin Kasim, Akhiruddin, Muh Reski Salemuddin, Sriwahyuni, H. (2023). The Impact of Socio-Economic Status on Teachers ' Performance in SMP Negeri 2 Parigi Gowa Regency. *IJOLEH : International Journal of Education and Humanities*, *2*(1), 75–84. https://doi.org/https://doi.org/10.56314/ijoleh.v2i1

Sewang, S. E., Solehudin, M. M., Anurogo, D., Aminah Djunaid, S. E., Asep Deni, M. M., Alfin Thomas, S. K. M., ... & Syamsulbahri, M. M. (2023). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bandung: Cendekian Muliah Mandiri.

Sewang. (2024a). Competence of Human Resources (HR) in Small and Medium Enterprises (SMEs) Has a Significant Impact on Performance. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *2*(2), 265–278.

Sewang. (2024b). Kompensasi Sebagai Pendorong Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(1), 29–36.

https://doi.org/https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i1

Sewang. (2024c). Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan dalam Berwirausaha di Era Globalisasi. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, *4*(3), 01–06.

Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *5*(1), 69–78.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.

Trianung, T., Susanto, D., Gumilag, S. R., Sawal, M. R., & Obedience, J. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Penelitian Pendidikan)*, *10*(2), 429–438. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29210/020243880