

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Manajemen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al-Hikam Malang

Muhammad Agil Maschanuddin *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Abdullah Syakur *)**

Email : agil.maschan11@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to analyze the influence of recruitment and training on the performance of Human Resources (HR) administrators at the Al-Hikam Islamic boarding school. This research used a quantitative method with a survey approach involving 30 respondents consisting of administrators at the Islamic boarding school. Data was collected through a questionnaire that measured respondents' perceptions of the recruitment process and training they received, as well as their performance in carrying out their duties. The data analysis technique used is multiple linear regression to find out how much influence recruitment and training have on HR performance. The research results show that recruitment does not have a significant influence on the HR performance of administrators at the Al-Hikam Islamic boarding school. Meanwhile, training has a positive and significant influence on HR performance. This research concludes that Islamic boarding schools need to prioritize the development of relevant and sustainable training programs to improve the performance of administrators' human resources.

Keywords: *Recruitment, Training, HR Performance, Islamic Boarding School, Management, Human Resources Management.*

Pendahuluan

Di zaman sekarang pesantren sangat dibutuhkan untuk sumber Pendidikan yang guna menjadi pemimpin di tengah masyarakat yang *madani*, dengan adanya pesantren yang di harapkan bisa menjawab tantangan permasalahan zaman. Pesantren hadir dalam berbagai situasi meskipun dalam keadaan yang sangat sederhana dan karakteristik yang beragam, tidak pernah mati.

Pesantren mahasiswa merupakan lembaga pendidikan yang khas, baik dari sisi subjek (santri) maupun objeknya (kurikulum dan kegiatannya). Kegiatan pesantren mahasiswa terangkum dalam “Tri Dharma Pesantren” menurut (Musadad & Nasik, 2017) yaitu: 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT; 2) Pengembangan keilmuan yang bermanfaat; dan 3) Pengabdian kepada agama, masyarakat, dan negara.

Di Era generasi Z sekarang, menurut Soemarsono, (2018) Sumber daya manusia (SDM), adalah salah satu faktor yang sangat *penting* bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan

Dalam lingkup sebagai anggota keluarga, kelompok dan warga negara, manusia ikut ditentukan oleh interaksi dengan orang lain. Penciptaan kualitas perorangan tidak dapat lepas dari lingkungan sosial dan hal-hal dalam masyarakat yang mengatur, mempengaruhi menunjang serta membentuk pola hidupnya. Membangun dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya adalah membangun masyarakat.

Samanto, (2015) menjelaskan bahwa perekrutan adalah proses menentukan tempat pelamar dan memberikan untuk menetapkan atau membuka pekerjaan. Selama dalam promosi, usaha dibuat

untuk pelamar secara penuh tentang kualifikasi untuk menjalankan pekerjaan dan kesempatan karier. Organisasi yang dapat ditawarkan pada buruhnya.

Pelatihan memiliki peran yang sama pentingnya dengan fungsi-fungsi organisasi lainnya seperti produksi, keuangan, atau marketing. Fungsi program pelatihan adalah memberi *the right skills at the right time* sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Pelatihan itu pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. kegiatan pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar bagi peserta pelatihan apabila dikelola dengan baik. Dewasa ini banyak orang telah memanfaatkan pelatihan untuk membantu mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dalam kehidupan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. (Syamsuriansyah.at.al 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, dan juga pentingnya penilaian terhadap kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan metode atau bentuk evaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan.

Apriliana & Nawangsari, (2021) menjelaskan Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi SDM sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri.

Maka dengan hal ini aktivitas di PESMA dapat berjalan sesuai visi dan misi organisasi, ada beberapa departemen yang menaungi di setiap tupoksi-nya dan di setiap departemen mempunyai program kerja masing-masing, dibagian internal ada *ubudiyah*, keamanan, kerumahtanggaan, dan PSDM (pengembangan sumber daya manusia), dari bagian eksternal ada HUSOS (hubungan sosial), keilmuan, dan *medkominfo*.

Disini yang ditekankan penulis dari bidang departemen PSDM dan keilmuan dimana departemen ini yang bersinggungan langsung mengenai perkembangan SDM di pesma Al-Hikam Malang, sehingga terbentuknya unit-unit dan rumpun keilmuan OSPAM guna menyalurkan kreativitas dan bakat santri, sehingga seluruh santri di PESMA Al-Hikam Malang dapat mengembangkan ilmu yang didapat di kampus dengan berbagai rumpun keilmuan dengan saling bertukar pendapat antar rumpun keilmuan dari berbagai kampus di Malang raya .

Akan tetapi ada beberapa masalah didalam sistem perekrutan dan pelatihan di dalam kepengurusan OSPAM tersebut, sehingga berdampak pada kinerja di setiap divisi di dalam organisasi, berdasarkan hasil wawancara dengan demisioner OSPAM dari pengurus sebelumnya, belum ada perekrutan dan masih mengandalkan penilaian secara objektif. Seiring perkembangan dari kepengurusan sebelumnya, diadakan open rekrutmen dan masih banyak permasalahan yang ada di sistem perekrutan ada kemungkinan masih kurang siap dari cara atau sistem yang di bentuk sehingga kaderisasinya masih berdampak pada kinerja SDM di PESMA Al-Hikam, dan kurangnya *branding* tentang perekrutan dari pengurus sehingga kurangnya minat para kader untuk menjadi atau bergabung dalam kepengurusan OSPAM atau perlu adanya *previlage* bagi pengurus.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, dan juga kinerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (mangkunegara at.al 2013)

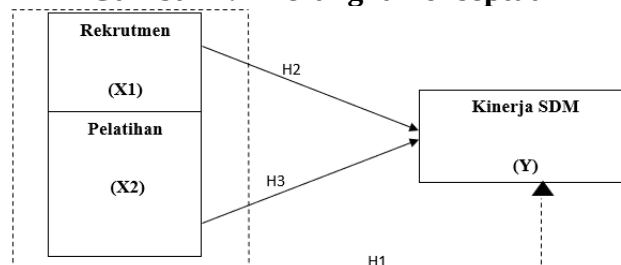
b. Rekrutmen

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, n.d.) Rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dimulai dengan mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk bekerja di perusahaan. Rekrutmen juga merupakan proses komunikasi dua arah, di mana pelamar membutuhkan informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam perusahaan tersebut. Organisasi membutuhkan informasi yang akurat seperti apa pelamar bila bekerja di organisasi. dalam perencanaan karyawan. Setelah dilakukan proses rekrutmen, tahap kedua yaitu seleksi karyawan yang bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan, baik kuantitas dan kualitasnya

c. Lingkungan Kerja

Menurut jurnal (Elfrianto et al., 2016) Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi, perusahaan, maupun lembaga atau perguruan (sekolah). Kegiatan pelatihan sumber daya manusia memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terencana, terstruktur dan sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi.

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



H1 : Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di PESMA Al-Hikam Malang?

H2 : Rekrutmen berpengaruh signifikan pada kinerja SDM di PESMA Al-Hikam Malang?

H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di PESMA Al-Hikam Malang?

Metode Penelitian

Jenis, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yang bermaksud untuk menggambarkan fenomena dan memahami alasan di balik terjadinya fenomena tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk menguji teori yang relevan. Data dianalisis melalui pembagian kuesioner kepada pengurus (OSPAM) Al-Hikam Malang, Jawa Timur. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023 hingga Januari 2024.

Metode Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan pengisian kuisisioner kepada kepengurusan OSPAM Al-Hikam Malang. Oleh karena itu, kuesioner digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert. Menurut (Siregar, 2016) skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk membuat penilaian sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, baik individu atau terhadap suatu objek atau fenomena tertentu yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung (person correlation)	r Tabel N 28, $\alpha = 5\%$	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,701	0,3610	Valid
	X1.2	0,447		Valid
	X1.3	0,584		Valid
	X1.4	0,681		Valid
	X1.5	0,728		Valid
	X1.6	0,770		Valid
	X1.7	0,717		Valid
	X1.8	0,921		Valid
	X1.9	0,777		Valid
	X1.10	0,706		Valid
	X1.11	0,775		Valid
	X1.12	0,696		Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,719	0,3610	Valid
	X2.2	0,572		Valid
	X2.3	0,660		Valid
	X2.4	0,500		Valid
	X2.5	0,678		Valid
	X2.6	0,731		Valid
	X2.7	0,703		Valid

	X2.8	0,869		Valid
	X2.9	0,749		Valid
	X2.10	0,766		Valid
	X2.11	0,837		Valid
	X2.12	0,838		Valid
	X2.13	0,708		Valid
	X2.14	0,605		Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,722	0,3610	Valid
	Y1.2	0,698		Valid
	Y1.3	0,651		Valid
	Y1.4	0,811		Valid
	Y1.5	0,740		Valid
	Y1.6	0,750		Valid
	Y1.7	0,748		Valid
	Y1.8	0,891		Valid
	Y1.9	0,760		Valid
	Y1.10	0,491		Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r Hitung > dari r Tabel. Maka dapat disimpulkan item dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,907	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,921	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,898	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* untuk masing-masing variabel melebihi 0,6 oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau reliabilitas terpenuhi.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal <u>Parameters</u> ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67489743
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.082
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.077	6.410		2.352	.026		
Rekrutmen (X1)	.080	.189	.099	.424	.675	.388	2.579
Pelatihan (X2)	.404	.164	.575	2.464	.020	.388	2.579

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Rekrutmen dan Pelatihan berada pada nilai < 10 , dan nilai tolerance > 0.10 . Maka dapat disimpulkan bahwa didalam data tersebut tidak terdapat multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.681	3.895		1.808	.082
Rekrutmen (X1)	-.074	.109	-.206	-.682	.501
Pelatihan (X2)	.001	.094	.003	.009	.993

a. Dependent Variable: RES3

Berdasarkan tabel 4.10 Dapat diketahui bahwa variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.077	6.410		2.352	.026
Rekrutmen (X1)	.080	.189	.099	.424	.675
Pelatihan (X2)	.404	.164	.575	2.464	.020

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dilihat (Y1) konstanta (nilai a) sebesar 15.077, untuk nilai b1 sebesar 0,080, nilai b2 sebesar 0,404

Uji F (ANOVA)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	292.445	1	292.445	20.769	.000 ^b
Residual	394.255	28	14.081		
Total	686.700	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Interprestasinya; dari hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung $20.769 > f$ tabel 3,34 artinya terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja pengurus (Y) secara signifikan

H1: Diterima karena terdapat Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pengurus (Y).

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.077	6.410		2.352	.026
Rekrutmen (X1)	.080	.189	.099	.424	.675
Pelatihan (X2)	.404	.164	.575	2.464	.020

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Interpretasinya: dari hasil Uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja pengurus (Y) $0,675 > 0,05$ dan nilai dalam t hitung $424 < 1.701$. Artinya tidak terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y) secara signifikansi.

Interpretasinya: dari hasil Uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja pengurus (Y) $0,020 < 0,05$ dan nilai dalam t hitung $2.464 > 1.701$. Artinya terdapat pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y) secara signifikansi.

H2: Tidak diterima karena tidak terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja pengurus (Y)

H3: Diterima karena terdapat pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pengurus (Y)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.430	.387	3.809

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,387 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) sebesar 38,7% dan 61,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis Secara bersamaan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan temuan dalam penelitian yang dilakukan bahwa pengurus OSPAM harus mampu mengadakan rekrutmen yang baik, jelas, menarik dan secara terbuka sehingga minat pendaftar lebih meningkat dan tertarik untuk ikut ke dalam OSPAM. (I wayan Ari Sagita, 2020) rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika proses rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan standart ketentuan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut (Syafitri & Chairael, 2019) perlunya identifikasi proses rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pendaftar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi.

(Halisa, 2020) sistem rekrutmen dan pelatihan sangat berpengaruh kepada terhadap keunggulan dan kompetitif pekerja perusahaan.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Hasil analisis Rekrutmen mempunyai nilai positif terhadap kinerja tapi tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa proses Rekrutmen OSPAM sudah dilaksanakan dengan baik dan terbuka tetapi belum membuahkan hasil yang berdampak secara signifikan terhadap kinerja.

Menurut penelitian skripsi ini ada beberapa item yang kurang mendukung yakni keterampilan dan pengalaman organisasi pendaftar sehingga didapatkan kekurangan dan menjadi tidak signifikan terhadap kinerja diorganisasi. Rekrutmen merupakan suatu investasi penting bagi suatu organisasi atau Perusahaan, dengan adanya rekrutmen atau seleksi dapat meningkatkan peluang mendapatkan pelamar atau pendaftar yang berkinerja tinggi.

Menurut tinjauan pustaka rata-rata menyatakan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersamaan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan harus dilaksanakan bersama dengan tujuan mewujudkan kader dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan sesuai Visi Misi-Nya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan berpengaruh signifikan dan mempunyai nilai positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di temukan bahwa Pelatihan yang dilakukan oleh pengurus OSPAM untuk seluruh anggotanya, dengan merancang dan melaksanakan program pelatihan yang

efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja para pekerja dan bisa membangun Kerjasama tim yang bagus dan solid, hal ini bisa menjadi investasi bagi sebuah Perusahaan atau suatu organisasi kedepannya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai

Menurut penelitian ini didalam indikator tujuan pelatihan mencapai nilai rata-rata 4,43 dengan nilai tersebut merepresentasikan bahwa tujuan pelatihan membawa dampak positif dan secara signifikan berpengaruh kepada kinerja kader-kader organisasi.

Hal ini dalam tinjauan pustaka variabel pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan rata-rata hasil yang mendominasi dengan ini dapat di representasikan bahwa variabel pelatihan akan dapat mempengaruhi variabel kinerja dalam pengembangan SDM di perusahaan atau organisasi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja SDM di Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan di laksanakan dengan baik dan benar akan berdampak pada kinerja yang baik dan sesuai dengan visi misi dalam kepengurusan.
- Rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sehingga bisa disimpulkan bahwa proses pelaksanaan rekrutmen harus disertai dengan pelatihan sehingga akan mendapatkan kader-kader yang di inginkan oleh pengurus.
- Variabel Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan diperlukan agar mampu membentuk kader-kader yang berkompeten dalam bekerja dan sejalan dengan yang diinginkan oleh kepengurusan.

Setelah semuanya terlaksana dengan baik maka akan timbul saling percaya dalam sebuah tim kepengurusan sehingga bisa bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikannya.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- Hanya ada dua variabel yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini; Rekrutmen dan Pelatihan, dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja.
- Penelitian ini dilakukan pada OSPAM Al-Hikam sehingga hasil penelitiannya hanya dapat digunakan oleh santri dan pengurus OSPAM. Pengumpulan data didasarkan pada penggunaan survey online (*Google Forms*). Sehingga beberapa responden tidak setuju dengan pengalaman mereka ketika menanggapi.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan dari hasil penelitian, dapat ditemukan beberapa saran:

- Untuk kedepannya proses rekrutmen untuk bisa di perjelas tentang proses, konsep, dan alur yang jelas sehingga pendaftar bisa mengetahui kriteria yang akan diambil dan dapat mempersiapkan dirinya masing-masing. Dari penjabaran kuesioner dalam variabel rekrutmen ada 1 indikator dengan nilai rata-rata terendah dengan hasil 4,16 (persyaratan rekrutmen) dari hasil itu merepresentasikan bahwa persyaratan rekrutmen kurang tersistem atau terencana dengan baik dan benar. Maka untuk selanjutnya perlu di tingkatkan terkait pelaksanaan rekrutmen mulai dari proses rekrutmen sampai pengumuman hasil rekrutmen, sehingga pendaftar bisa menyiapkan kemampuan atau keahliannya untuk mendaftar masuk ke departemen yang di tuju.
- Pada variabel pelatihan ada sudah baik berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai positif terhadap kinerja, akan tetapi ada satu indikator dalam penelitian ini yang mempunyai nilai rata-

rata terendah 3,93 (waktu pelatihan) hal ini mungkin waktu yang di buat pengurus untuk melakukan kegiatan pelatihan belum sesuai dengan beberapa kader organisasi.

- c. Sehingga hal itu akan berpengaruh kepada kinerja kepengurusan OSPAM selama satu periode jabatan, sehingga dapat memaksimalkan visi misi yang di gagas oleh pengurus.

Referensi

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS. *Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1–8.
- Asmara, imroatul hasanah dan. (2017). *pengaruh rekrutmen pelatihan dan penempatan karyawan terhadap kinerja pada rsu haji surabaya*. 6, 1–16.
- Elfrianto, Meningkatkan, D., & Lulusan, M. (2016). *Kata Kunci* : 2(2), 46–58.
- 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. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Faustino Cardoso Gomes. (n.d.). Rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dimulai dengan mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk bekerja di perusahaan.
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalabjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Ghozali, M. (2019). *uji reliabilitas*. Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilaporkan,
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem ghoRekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Iir Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, & Zahra Zaharani Yusuf. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- Iswandari, S. C., Wahono, B., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.
- Musadad, A., & Nasik, K. (2017). Peran Pesantren Mahasiswa dalam Pembentukan Karakter Tertib, Santun dan Peduli pada Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Pamator*, 10(2), 135–145. <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/4148>
- Ningtiyas, W. (n.d.). koefisien determinasi (Rsquare). 2020. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat
- Panji, D. A., Qomari, N., & Sutopo. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Teknisi Elevator di PT. Louserindo Megah Permai. *UMJ: UBHARA Management Journal*, 1(1), 9–17.
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679.

<https://doi.org/10.24176/simet.v8i2.1574>

- Rafika Ulfa. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Ramilah, S., & Musadad, A. (2023). 4807-4822. 3, 4807–4822. Tidak adanya tujuan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan sebuah kerugian pada perusahaan.
- Sagita, I. W. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta –Badung. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 28–35.
- Samanto, H. (2015). Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 15(02), 68–77. <https://doi.org/10.29040/jap.v15i02.147>
- Sdm, R., Kepuasan, T., & SDM, K. (2023). *Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam empat belas bab yang memuat tentang Teori Dasar MSDM, Perkembangan Teori MSDM, Proses Rekrutmen SDM, Teori Kepuasan Kinerja SDM, Teor...* (Issue July).
- Siregar. (2016). *instrumen penelitian*. skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk membuat penilaian sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, baik individu atau terhadap suatu objek atau fenomena tertentu yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian.
- Soemarsono, S.Sos., M. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palang Karaya. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita*, 4(3), 570. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4090>
- Syahdana. (2017). *kemenag RI Pesantren*. Dari peraturan perundang-undangan tersebut dapat dimaknai bahwa pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang dirasa harus menyediakan sumber informasi belajar berupa perpustakaan guna mendukung efektifitas dan kualitas pembelajaran lebih baik lagi
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Novianto, A. S., Irbad, Y. M., Wahyuningsah, K. T., Ermawati, E., Prihatiningrum, N., Ramli, S., ... & Rahwansyah, A. (2022). Pelatihan Pembuatan Pembukuan Sederhana Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM. *Pena Dimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).

Muhammad Agil Maschanuddin *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma