

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Rekrutmen diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan kinerja pegawai adalah suatu proses maupun hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Rekrutmen mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 45,6%, sedangkan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 36,6%. Secara simultan, variabel rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 82,2%, dan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of recruitment and human resource development on employee performance both partially and simultaneously at the West Java Provincial Education Office. Recruitment is defined as a series of activities used by an organization to attract job applicants who have the abilities and attitudes needed to assist the organization in achieving its goals. And human resource development is an effort to improve the technical, theoretical, conceptual, and moral abilities of employees in accordance with the needs of the job/position through education and training. Meanwhile, employee performance is a process and the results of work take place to achieve work results.*

*The method used is a descriptive and verifiable research method with the number of samples in this study being 115 respondents. The data collection techniques used are observation, interviews, and dissemination of questionnaires. The analysis methods used are multiple linear regression, multiple correlations and coefficients of determination.*

*The results of this study show that the recruitment and development of employee performance in the West Java Provincial Education Office can be said to be quite good. Recruitment affects employee performance by 45.6%, while development affects employee performance by 36.6%. Simultaneously, the recruitment and development variables were able to contribute to employee performance by 82.2%, and the remaining 17.8% was influenced by other factors that were not studied.*

*Keywords: Recruitment, Human Resource Development, and Employee Performance.*