

DAMPAK REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger)

**Enjah Pipit Fitriyadi¹, Endang Kustini², Aldila Rahma Putri³, Darmadi⁴,
Guruh Dwi Pratama⁵**

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02699@unpam.ac.id

Submitted: 19th January 2024/ **Edited:** 15th May 2024/ **Issued:** 01st July 2024
Cited on: Fitriyadi, E. P., Kustini, E., Putri, A. R., Darmadi, D., & Pratama, G. D. (2024).
DAMPAK REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN: Studi Kasus PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger). *SCIENTIFIC
JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3),
792-801.

ABSTRACT

The aim of this study is to assess the combined impact of employee recruitment and training on the performance of PT Narya Anak Negeri (Klenger Burger) employees. Employing a quantitative approach, the study utilized saturated sampling, involving 75 respondents who are employees of PT Narya Anak Negeri (Klenger Burger). Statistical analyses encompassed validity and reliability testing, classical assumption testing, simple linear analysis, multiple linear regression, determination coefficient computation, as well as hypothesis testing using t-tests and F-tests. Findings indicate that Recruitment (X1) significantly enhances Employee Performance (Y), as evidenced by a calculated t value (8.604) surpassing the critical t value (1.666). Similarly, Job Training (X2) demonstrates a positive and significant impact on Employee Performance (Y), with a calculated t value (7.553) exceeding the critical t value (1.666). Moreover, simultaneous Recruitment (X1) and Job Training (X2) jointly exert a positive and significant influence on Employee Performance (Y), as indicated by an F value (44.156) surpassing the critical F value (2.73), with a probability significance of $0.000 < 0.05$. Consequently, the null hypothesis (H0) is rejected in favor of the alternate hypothesis (H3), affirming a simultaneous positive and significant relationship between Recruitment and Job Training on Employee Performance at PT Narya Anak Negeri (Klenger Burger).

Keywords: Recruitment, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar

dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Arta, et al., 2023). Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian (Hermawan, et al., 2022). Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangnya yang bermutu (Hasanah & Indahingwati, 2017). Menyadari bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerja dalam bekerja yang dikarenakan kurangnya arahan serta contoh yang baik yang diberikan oleh pemimpin. Ditemukan fakta saat prasurvey masih ada karyawan yang alfa, terlambat datang dan tanpa keterangan, dikarenakan tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah dimulai pada proses perencanaan SDM (Eryana & Indah, 2020). Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan (Herlambang, et al., 2021).

Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama (Saputra, et al., 2020). Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi dengan melihat dari tingginya penjualan yang dihasilkan. Dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Sagita, et al., 2020). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi

sebagai “The Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Pamungkas & Widayati, 2021). Hal ini, tentunya membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan membuat kelangsungan perusahaan akan berjalan terus. Perusahaan akan memerlukan rekrutmen karyawan apabila perusahaan kekurangan tenaga kerja, oleh karena itu bagian SDM sangat berperan penting dalam hal ini. Pada PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger) dapat melakukan rekrutmen karyawan menggunakan media online maupun internal. Bagi karyawan kontrak, Jasa outsourcing ini sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Jasa outsourcing biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan pengumuman yang berisi daftar lowongan. ditemukan fakta saat prasurevy masih banyak karyawan yang tidak hadir saat pelatihan, karena banyak karyawan yang berasumsi pelatihan membosankan, materi dan metode yang sulit dipahami sehingga membuat karyawan berfikir membuang waktu dan memperlambat waktu jam pulang, yang menjadi faktor utama dari penurunan adalah karena lemahnya hukuman (punishment) seperti SP 1, 2 dan 3 untuk karyawan yang tidak hadir pada saat pelatihan.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Menurut (Lotulong & Uhing, 2018; Kharisma & Wening, 2023) mendefinisikan rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh (Putro & Laela, 2020) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Pelatihan

Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan Prosedur Sistematis dan terorganisasi, pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas” (Arviana & Ruswidiono, 2022). Menurut (Harbiato &

Perkasa, 2023) menyatakan bahwa “Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Fidianingrum & Sukarno (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Pangkey, et al. (2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger), yang berlokasi di Jl. Layur No.1, Pulo Gadung, Rawamangun, Jakarta Timur. Tempat ini dipilih karena relevansi dan keterkaitannya dengan objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Sampel penelitian ini berjumlah 75 responden yang dipilih secara acak dari populasi karyawan dan pelanggan PT. Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger). Teknik sampling yang digunakan dapat berupa simple random sampling untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih.

Data dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert, di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap sejumlah pernyataan yang disediakan.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel. Metode ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan atau pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($\text{rhitung} > \text{rtabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,277.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. nilai Cronbach Alpha variabel Rekrutmen (X_1) adalah 0.850 dan variabel Pelatihan Kinerja(X_2) adalah 0.828, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0.842 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,158 > 0,05$ yang artinya data penelitian berdistribusi normal secara multivariat. Kemudian hasil uji linearitas diperoleh sebaran data yang bersifat linear, sehingga terindikasi data memiliki generalisasi yang bai kata populasi yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.219	3.591		2.845	.006
	Rekrutmen	.447	.105	.483	4.241	.000
	Pelatihan kerja	.311	.113	.314	2.756	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Tabel 2. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.538	2.638
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil penelitian ini, kita dapat memahami bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger), sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia (SDM). Pertama-tama, nilai konstanta sebesar 10,219 menunjukkan bahwa tanpa adanya rekrutmen dan pelatihan kerja, kinerja karyawan akan tetap pada nilai tersebut. Hal ini menggarisbawahi pentingnya strategi rekrutmen dan pelatihan sebagai fondasi bagi peningkatan kinerja organisasi.

Dalam konteks rekrutmen (X1), koefisien korelasi sebesar 0,447 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam variabel rekrutmen akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,447 kali. Teori manajemen SDM menegaskan bahwa rekrutmen yang efektif tidak hanya memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, tetapi juga individu yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan pentingnya rekrutmen yang selektif dan strategis dalam menciptakan tim kerja yang produktif dan kompetitif.

Selain itu, pelatihan kerja (X2) dengan koefisien korelasi sebesar 0,311 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam variabel pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,311 kali. Teori manajemen SDM menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kompetensi interpersonal dan kepemimpinan, yang merupakan aspek krusial dalam mencapai kinerja individu dan organisasi yang optimal.

Secara simultan, kombinasi rekrutmen dan pelatihan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang terbukti dengan koefisien determinasi sebesar 53,8%. Hal ini sejalan dengan pendekatan manajemen SDM yang mengadvokasi integrasi strategis antara proses rekrutmen yang cermat dengan

pengembangan karyawan melalui pelatihan yang relevan dan terarah. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola rekrutmen dan pelatihan kerja secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar dan persaingan industri yang semakin ketat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan pandangan praktis bagi manajer HR dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan strategi SDM yang berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan melalui investasi yang tepat dalam rekrutmen dan pelatihan kerja. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang dengan lebih efektif dan efisien.

Temuan dan Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang penting baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai di PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger). Secara khusus, untuk perusahaan, temuan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan mengindikasikan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM).

Pertama, perusahaan dapat meningkatkan proses rekrutmen dengan memperkuat strategi dalam pemilihan kandidat yang tidak hanya sesuai dengan kualifikasi teknis, tetapi juga dengan nilai-nilai perusahaan dan budaya organisasi. Memilih karyawan yang tepat dari awal dapat mengurangi biaya dan waktu untuk pelatihan, serta meningkatkan retensi karyawan yang memiliki potensi untuk bertahan dalam jangka panjang.

Kedua, investasi dalam pelatihan kerja yang berkelanjutan menjadi krusial. Perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, karyawan dapat terus meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan pasar dan perkembangan teknologi.

Bagi pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya berpartisipasi aktif dalam program rekrutmen dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan dapat

memanfaatkan peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka, baik yang sudah dimiliki maupun yang baru dipelajari, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pekerjaan mereka dan memanfaatkan potensi karir yang lebih besar.

Selain itu, kesadaran akan pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pribadi juga dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran mandiri dan pengembangan diri. Dengan demikian, mereka dapat menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mengoptimalkan pengembangan potensi karyawan. Dengan mengimplementasikan temuan ini, PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger) dapat memperkuat posisinya sebagai pemimpin dalam industri dengan memanfaatkan sumber daya manusia mereka secara maksimal dan memberikan nilai tambah yang berkelanjutan bagi seluruh stakeholders.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X1) berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger). Temuan menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,710 dan koefisien determinasi sebesar 50,4%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (8,604) secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel (1,666), dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, pelatihan kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger). Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,662 dan koefisien determinasi sebesar 43,9%, menandakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung (7,553) secara signifikan lebih

besar dari nilai t tabel (1,666), dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, mengkonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger).

Secara simultan, rekrutmen (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan ini. Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat secara bersama-sama, dengan nilai korelasi sebesar 0,742 dan koefisien determinasi sebesar 55,1%. Uji hipotesis mengungkapkan bahwa nilai F hitung (44,156) secara signifikan lebih besar dari nilai F tabel (2,73), dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kinarya Anak Negeri (Klenger Burger), yang mengindikasikan pentingnya strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era industri yang kompetitif saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 587-596.
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61-70.
- 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.
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33-45.
- Harbiato, F., & Perkasa, D. H. (2023). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG LATUMENTTEN JAKARTA BARAT. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 193-198.
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(8).
- Herlambang, P. G. D., Sumerta, I. K., Sukanti, N. K., & Indrawati, N. L. G. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.

- most blue resort & spa gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(11), 945.
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158-176.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80.
- Lotulong, F. J., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Tbk Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Pamungkas, N. A., & Widayati, N. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 1(4), 165-174.
- Pangkey, J., Lengkong, V. P., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Putro, W. W. S., & Laela, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 127-136.
- Sagita, I., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 28-35.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.