J-MaBis
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS
p-ISSN : 2827-7619 and e-ISSN : 2809-719X
Volume 2 (2), 2023 pp.1-8
doi : https://doi.org/10.54816/jmabis.v2i2.765
Available online at https://ojs.ukb.ac.id/index.php/Jmabis/

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

[1]Solahudin Al Yubi, [2]*Fretty Welta
[1]Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa
*E-mail: welta18@gmail.com

Kata Kunci
Rekrutme, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstrak
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan dari kinerja pegawai dari sebuah perusahaan maupun lembanga tersebut memalui proses rekrutmen dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya dan untuk mengetahui variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya sebanyak 101 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh semua populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa persentase pengaruh rekrutmen (X1) sebesar 6.2% lebih besar dibandingkan variabel pelatihan (X2) sebesar 4.2% secara parsial, sedangkan secara simultan variabel rekrutmen dan pelatihan berpengaruh sebesar 11.4% terhadap kinerja pegawai (Y). Meskipun persentase pengaruhnya tidak terlalu besar, karena maasih didominasi oleh variabel lainya. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang.

Keyword
Recruitment, Employee Performance Training

Abstract
This research aims to analyze financial ratios to assess financial performance at PT. Sarwa Karya Wiguna Palembang. This research is quantitative research. The research object studied was financial ratio analysis to assess the company's financial performance in the Financial Accounting section. This research was carried out at the PT Office. Sarwa Karya Wiguna Palembang. The technique used to analyze data is ratio analysis which consists of Liquidity Ratio, Solvency Ratio, Activity Ratio and Profitability Ratio. The method used in collecting data is the documentation method. The research results show that the company's Liquidity Ratio during 2013-2015 was below the industry average (2 times), indicating poor conditions. The Solvency Ratio shows the company is fully financed by debt, with a debt ratio above the industry average (35%). The Activity Ratio shows that receivables turnover almost reaches the industry average (15 times), indicating quite good performance. Profitability Ratios indicate net profit margins, return on total assets (ROA), and return on equity (ROE) below the industry average (20%, 30%, and 40% respectively).

PENDAHULUAN

Sekolah bukan hanya tempat untuk pendidikan, tetapi juga berkompetisi dalam pelayanan demi meningkatkan daya tarik dan reputasi mereka. Kualitas SDM sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah, karena mereka adalah penggerak utama aktivitas organisasi. Penelitian ini fokus pada proses rekrutmen dan pelatihan untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya berperan dalam menghasilkan atlet-atlet unggul Sumsel, maka rekrutmen dan pelatihan pegawai harus ditingkatkan. Hasil wawancara menunjukkan penurunan kinerja pegawai pada 2021. Proses rekrutmen pegawai tidak tetap masih belum optimal, sering kali bergantung pada rekomendasi internal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai tetap, terutama pelatih, kurang mendapat pelatihan khusus untuk meningkatkan kualifikasi dalam Pendidikan dan Olahraga. Perubahan kurikulum memberi peluang bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas. Banyak sekolah telah melakukan langkah-langkah seperti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan SDM di Provinsi Sumsel.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan kemampuannya. Kinerja yang tidak optimal dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika ada penurunan kinerja, organisasi harus segera mencari penyebabnya dan memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Peningkatan kinerja pegawai perlu Memperhatikan rekrutmen dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kinerja yang menurun sering disebabkan oleh rekrutmen dan pelatihan yang kurang optimal. Proses rekrutmen yang gagal dapat menghasilkan pegawai yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, sehingga penting untuk menyaring dan mengevaluasi calon pegawai dengan baik. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus dipelajari. Tahap awal yang krusial adalah rekrutmen dan pelatihan, yang membantu perusahaan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan mencapai tujuan. Pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan keterampilan dan sikap pegawai, mendukung pencapaian tujuan kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pelatihan insentif. Kualitas pegawai yang meningkat penting untuk dijaga. Pelatihan memberikan manfaat bagi pimpinan dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan SDM. Program pelatihan pemerintahan membantu meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial, serta meminimalkan biaya operasional dengan memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja.

Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya (SONS) berusaha unggul dalam pembinaan pelajar olahraga dengan fokus pada SDM yang memberikan kepuasan dalam pengajaran. Dalam lingkungan persaingan SDM yang ketat, manajemen perlu memilih, mengelola, dan mengembangkan SDM melalui pelatihan bagi pegawai baru dan lama.

Rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap pegawai sangat membantu perusahaan untuk mencapai kinerja bagi perusahaan. Pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan harus diimbangi oleh

kemampuan sumber daya manusianya. Penelitian yang dilakukan oleh Anitha dan Kumar(2016), Tabiu dan Nura (2013), Ibrahim ea al. (2017) menyatakan bahwa program pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukanoleh Ocean et al. (2017) juga menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Aragon et at. (2014) menunjukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

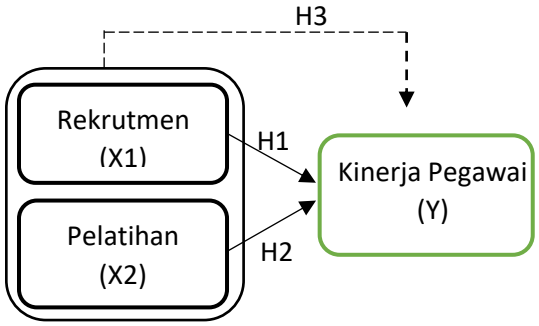
Seperti yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya adalah salah satu Sekolah Olahraga di Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi tepatnya berada di Jl. Pendidikan Komplek Opi Jakabaring Palembang , 15 Ulu Kec. Seberang Ulu 1, Sumatera Selatan. Perlu diketahui SMP-SMA Olahraga Negeri Sriwijaya merukan sekolah yang mempunyai tugas menjaring dan membina pelajar berbakat olahraga untuk mencapai prestasi baik di bidang olahraga maupun akademis.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Instansi Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya yang berjumlah 101 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling yang terdiri dari 1 orang kepala sekolah, 1 orang kepala tata usaha, 4 orang wakil kepala sekolah, 31 orang Guru, 34 orang pegawai tidak tetap dan 30 orang pelatih. Variabel independen dalam penelitian ini adalah rekrutmen dan pelatihan, variabel dependent adalah Kinerja Pegawai.

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1.
Kerangka Konsep Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	62.4%
	Perempuan	38	37.6%
Total		101	100%
Usia	<30 Tahun	15	14.8 %
	>30 Tahun	86	85.2%
Total		101	100%
Lama Bekerja	<5 Tahun	42	42.6%
	>6 Tahun	59	58.4%
Total		101	100%
Status Bekerja	Pegawai Tetap	26	25.7%
	Dalam Masa Percobaan	75	74.3%
Total		101	100%

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.364	4.262		6.421	.000
	Total_X1	.196	.073	.264	2.681	.009
	Total_X2	.098	.092	.105	1.063	.290

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 2 diperoleh koefisien regresi untuk variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,196 (X1), 0,098 (X2) sedangkan

nilai konstanta sebesar 27,364 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y=a+b1X1+b2X2+e

Y=27,364+0,196 X1+0,098 X2

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 22,063 : artinya jika variabel Rekrutmen (X1) 0,196 dan Pelatihan (X2) nilainya adalah 0,098 maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya 22,063.
2. Koefesien regresi Variabel Rekrutmen (X1), sebesar 0,196 artinya variabel dependen lainnya dan Kinerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,196 satuan.
3. Koefesien regresi Variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,098 artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,098 satuan.

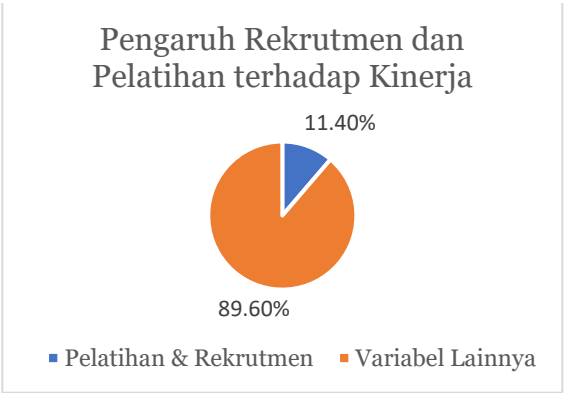
3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337[a]	.114	.096	1.983

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1



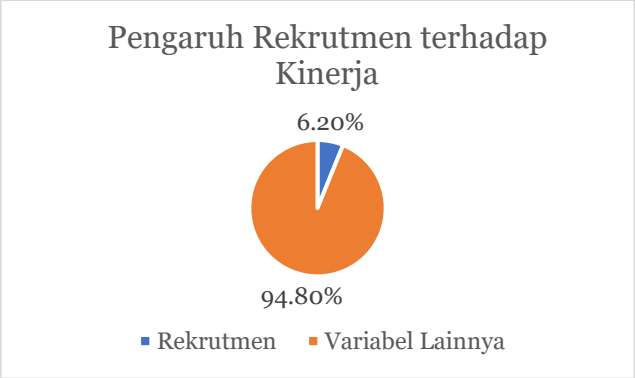
Gambar 2. Diagram Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja

Tabel 4. Hasil Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.248[a]	.062	.052	2.031

a. Predictors: (Constant), Total_X1

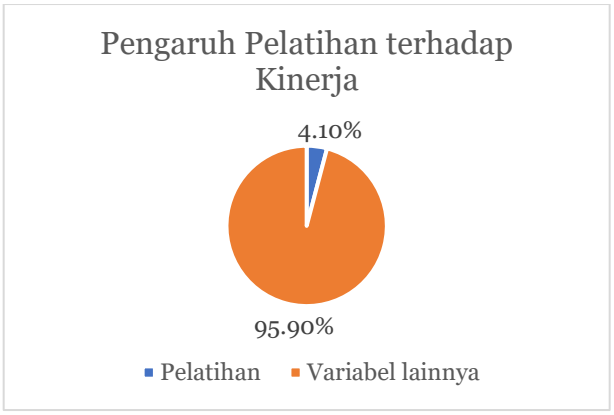


Tabel 5. Hasil Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202[a]	.041	.031	2.053

a. Predictors: (Constant), Total_X2



Gambar 4. Diagram Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Analisi Data :

1. Diketahui nilai R square sebesar 0.114 atau 11,4% maka dapat disimpulkan

besarnya pengaruh variabel rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 11,4%.
2. Maka dapat disimpulkan adanya variabel rekrutmen dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui nilai R square untuk rekrutmen sebesar 0,062 atau 6,2% dan nilai R square untuk pelatihan sebesar 0,041 ata 4,1%.

4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis dengan Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.503	2	24.752	6.292	.003[b]
	Residual	384.487	98	3.934		
	Total	434.990	100			

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari Tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Rekrutmen dan Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar 0,003 < 0,05.

Tabel 7. Uji Hipotesis dengan Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.063	4.409		5.004	.000
	Total_X1	.202	.071	.272	2.842	.005
	Total_X2	.244	.101	.230	2.402	.018

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas:
1. Nilai signifikan variabel Rekrutmen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (p < 0,05).
2. Nilai signifikan variabel Pelatihan menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel Kinerja (p < 0,05).

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan rekrutmen akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori Singodimedjo , mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Denga penelitian Suryono Efendi, Ogy Winenriandhika (2021) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya dilakukan dengan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencaan yang matang sehingga mempengarui kinerja pegawai secara signifikan positif pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pelatihan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori As'ad mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar

dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan baik terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iir Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, Zahra Zaharani Yusuf (2020) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukan bahwa pelatihan yang dilakukan 6 bulan satu kali dalam satu tahun oleh Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya kepada pegawai dilakukan dengan pelatihan yang benar, persiapan, dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel Rekrutmen dan Pelatihan yang paling berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya

Variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaru signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya. Di antara kedua variabel tersebut variabel pelatihan yang paling kuat memiliki pengaruh positif signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji empris pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja, menunjukan hasil t hitung 2.402 lebih besar dari t tabel 1.987 dan p value (sig) sebesar 0,005 yang dibawah alpha 5%.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijya . Diantara kedua variabel tersebut variabel pelatihan yang paling kuat memiliki pengaruh signifikan positif maka berdasarkan analis tersebut menunjukan bahwa pelatihan pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya memiliki peranan yang besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pelatihan memiliki peranan penting sebagai landasan untuk mempersiapkan dan perencanaan yang matang serta komitmen terhadap esensi pelatihan dan mengembangkan kemampuan pegawai yang sangat menentukan dalam keberhasilan Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya di masa yang akan datang. Maka hal tersebut mempengaruhi signifikan positif yang paling kuat.

Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (rekrutmen dan pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Diketahui bahwa variabel independent (rekrutmen dan pelatihan) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan variabel independent (rekrutmen dan pelatihan) akan diikuti kenaikan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurul Hidayah(2016) dan Fitri Keumala Hayati Noor, Nazir Aziz dan Mukhlis Yunus (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel independent rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jadi dari penjelasan secara teori dan hasil statistic dari penelitian menunjukan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya. Hal ini menunjukkan dari berbagai proses rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan dengan benar, tepat dan perencanaan yang

matang untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan pegawai yang sangat menentukan dalam keberhasilan Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya di masa yang akan datang. Maka semua variabel independent tersebut secara bersama-sama saling mempengaruhi signifikan positif terhadap kinerja pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan rekrutmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai secara signifikan
2. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pelatihan akan diikuti kenaikan kinerja pegawai secara signifikan
3. Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya. Hal ini menunjukan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya

Saran

1. Dengan melihat hasil analisi regresi berganda dimana variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel rekrutmen dan pelatihan. Maka dapat dipertimbangkan oleh Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya untuk mempertahankan dan meningkatkan proses rekrutmen dan pelatihan di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya sehingga pegawai semakin berkembang dan meningkat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Arisom, G. J., & Sumbogo, I. A. (2018). Pengaruh rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMA Saint John Harapan Indah Di Kota Bekasi.

Arisom, Gerson Junius, and Ignatius Ario Sumbogo. "Pengaruh rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMA Saint John Harapan Indah Di Kota Bekasi." (2018).

Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *14*(1), 1-18.

Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 99-110.

Haris, I. A., Achmadi, R., Kartika, R., Zein, S. F., Rahmadini, S., Hanita, S., & Yusuf, Z. Z. (2020). Pengaruh Rekruitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(3), 56-74.

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).

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo

Latif, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Rakyat Indonesia CG Cikditiro, Yogyakarta.

Ma'ruf, A. A. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogtakarta.

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(6), 387-397.

Pratama, Aan Rio. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk." *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"* 3.3 (2017).

Priansa, & Donni Junni. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV Pustaka Setia.

Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *5*(4), 418-429.

Safrina, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).

Safrina, Merry. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Diss. UIN RADEN FATAH PALEMBANG, 2017.

Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *6*(1), 14-31.

Syatoto, I. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radana Bhaskara Finance. Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *1*(2).

Tamin, S. T. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Widodo, S.E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, teori aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yulasmi. (2016). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatam Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.Vol 23 No Maret 2016, 68