



Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic)

Sindi Yoana¹, Henny Armaniah²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia.

Email : sindiyoana1@gmail.com , henny.hah@bsi.ac.id

Abstract - PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic) is a company in the beauty and healthcare sector that views human resources as its primary asset. This research aims to analyze the impact of recruitment and training on employee performance. The research method used is multiple linear regression, with data collected through questionnaires, interviews, and literature studies. The results indicate that recruitment has a negative impact on employee performance, suggesting that an ineffective recruitment process can lead to decreased performance. On the other hand, training has a significant positive effect on employee performance, demonstrating that effective training can enhance employees' competencies and productivity. Simultaneous testing shows that both recruitment and training significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 89.8% indicates that these two variables explain the majority of the variation in employee performance. By implementing a more selective recruitment process and continuous training, the company can improve the quality of its human resources and maintain its competitiveness in the beauty and healthcare industry.

Keywords: Recruitment, Training, Employee Performance

Abstrak - PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic) adalah perusahaan di bidang kecantikan dan kesehatan yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang kurang optimal dapat berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,8% menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Dengan rekrutmen yang lebih selektif serta pelatihan yang berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas SDM dan mempertahankan daya saingnya di industri kecantikan dan kesehatan.

Kata kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi, termasuk di industri kecantikan dan perawatan kesehatan seperti PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic). Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Namun, dalam enam bulan terakhir, data menunjukkan bahwa kinerja beberapa divisi, khususnya Skincare dan Digital Marketing, belum mencapai target KPI yang telah ditetapkan. Faktor internal dan eksternal, seperti efisiensi tim, persaingan pasar, serta keterbatasan SDM, menjadi penyebab utama ketidaktercapaian KPI.

Selain itu, tingginya tingkat turnover karyawan di Ekle's Clinic menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan, yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya peluang pengembangan karier. Hal ini menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, termasuk peningkatan biaya pelatihan bagi karyawan baru serta penurunan motivasi dan produktivitas.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan ini adalah efektivitas proses rekrutmen dan pelatihan. Meskipun rekrutmen telah dilakukan, masih ditemukan ketidaksesuaian antara karyawan yang direkrut dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pelatihan karyawan yang terbatas hanya pada masa orientasi tiga bulan pertama menyebabkan stagnasi dalam keterampilan dan kurangnya motivasi untuk berkembang.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan strategi manajemen SDM guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

“Rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia” Sudiro (2020) didalam jurnal (Sholathiah dkk., 2022).

Pelatihan

“Pelatihan merupakan program yang dirancang untuk memperkuat keterampilan teknis, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik di tempat kerja” menurut (Syahputra & Nainggolan, 2022).

Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, yang dipengaruhi oleh kompetensi individu serta dukungan eksternal yang ada dalam organisasi, seperti pelatihan, kualitas karyawan dan fasilitas yang memadai” Menurut (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, Teknik sampling Jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sari dkk., 2022). Berdasarkan metode sampling yang digunakan maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang sesuai dengan jumlah populasi, dengan rumus slovin sebagai berikut:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian akan dilakukan masing-masing variabel independen yaitu rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) serta variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kualitas Data

Hasil uji validitas :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X_1)

| NO | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|-------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X _{1.1} | 0.552 | 0.304 | Valid |
| 2 | X _{1.2} | 0.547 | 0.304 | Valid |
| 3 | X _{1.3} | 0.621 | 0.304 | Valid |
| 4 | X _{1.4} | 0.611 | 0.304 | Valid |
| 5 | X _{1.5} | 0.605 | 0.304 | Valid |
| 6 | X _{1.6} | 0.561 | 0.304 | Valid |
| 7 | X _{1.7} | 0.504 | 0.304 | Valid |
| 8 | X _{1.8} | 0.547 | 0.304 | Valid |
| 9 | X _{1.9} | 0.738 | 0.304 | Valid |
| 10 | X _{1.10} | 0.832 | 0.304 | Valid |
| 11 | X _{1.11} | 0.741 | 0.304 | Valid |
| 12 | X _{1.12} | 0.674 | 0.304 | Valid |
| 13 | X _{1.13} | 0.727 | 0.304 | Valid |
| 14 | X _{1.14} | 0.573 | 0.304 | Valid |
| 15 | X _{1.15} | 0.617 | 0.304 | Valid |
| 16 | X _{1.16} | 0.533 | 0.304 | Valid |
| 17 | X _{1.17} | 0.727 | 0.304 | Valid |
| 18 | X _{1.18} | 0.552 | 0.304 | Valid |
| 19 | X _{1.19} | 0.32 | 0.304 | Valid |
| 20 | X _{1.20} | 0.533 | 0.304 | Valid |

Sumber: data diolah, (2024).

Berdasarkan hasil uji validitas yang dinyatakan valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,304. Diketahui bahwa data variabel kualitas produk dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2)

| NO | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X _{2.1} | .460 | 0.304 | Valid |
| 2 | X _{2.2} | .748 | 0.304 | Valid |
| 3 | X _{2.3} | .818 | 0.304 | Valid |

| | | | | |
|----|-------------------|------|-------|-------|
| 4 | X _{2.4} | .593 | 0.304 | Valid |
| 5 | X _{2.5} | .460 | 0.304 | Valid |
| 6 | X _{2.6} | .593 | 0.304 | Valid |
| 7 | X _{2.7} | .639 | 0.304 | Valid |
| 8 | X _{2.8} | .528 | 0.304 | Valid |
| 9 | X _{2.9} | .697 | 0.304 | Valid |
| 10 | X _{2.10} | .552 | 0.304 | Valid |
| 11 | X _{2.11} | .801 | 0.304 | Valid |
| 12 | X _{2.12} | .731 | 0.304 | Valid |
| 13 | X _{2.13} | .760 | 0.304 | Valid |
| 14 | X _{2.14} | .515 | 0.304 | Valid |
| 15 | X _{2.15} | .379 | 0.304 | Valid |
| 16 | X _{2.16} | .552 | 0.304 | Valid |
| 17 | X _{2.17} | .731 | 0.304 | Valid |
| 18 | X _{2.18} | .808 | 0.304 | Valid |
| 19 | X _{2.19} | .611 | 0.304 | Valid |
| 20 | X _{2.20} | .515 | 0.304 | Valid |

Sumber: data diolah, (2024).

Bahwa hasil uji validitas terhadap variabel (X₂) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,304. Maka dinyatakan bahwa data pada variabel harga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| NO | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y.1 | .750 | 0.304 | Valid |
| 2 | Y.2 | .618 | 0.304 | Valid |
| 3 | Y.3 | .807 | 0.304 | Valid |
| 4 | Y.4 | .803 | 0.304 | Valid |
| 5 | Y.5 | .442 | 0.304 | Valid |
| 6 | Y.6 | .567 | 0.304 | Valid |
| 7 | Y.7 | .813 | 0.304 | Valid |
| 8 | Y.8 | .582 | 0.304 | Valid |
| 9 | Y.9 | .736 | 0.304 | Valid |
| 10 | Y.10 | .567 | 0.304 | Valid |
| 11 | Y.11 | .694 | 0.304 | Valid |
| 12 | Y.12 | .663 | 0.304 | Valid |

Sumber: data diolah, (2024).

Berdasarkan diatas diartikan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid. Karena nilai r hitung kebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,304. Maka dapat diartikan bahwa data variabel keputusan pembelian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas X₁, X₂, dan Y

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Reliabilitas | Keterangan |
|------------------|------------------|--------------------|------------|
| Rekrutmen | .899 | 0.60 | Reliabel |
| Pelatihan | .911 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | .886 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: data diolah, (2024).

Dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha secara keseluruhan variabel yang telah diujikan nilainya sudah diatas dari 0,60. Maka itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam peneltian ini yaitu kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| Tests of Normality | | | |
|---------------------------|--------------|----|-------|
| | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. |
| Rekrutmen | 0.954 | 42 | 0.087 |
| Pelatihan | 0.950 | 42 | 0.064 |
| Kinerja Karyawan | 0.953 | 42 | 0.082 |

Sumber: data diolah, (2024).

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi variabel X₁, X₂, dan Y lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0.994 | 2.995 | | 0.332 | 0.742 | | |
| | Rekrutmen | -0.232 | 0.069 | -0.299 | -3.373 | 0.002 | 0.258 | 3.882 |
| | Pelatihan | 0.814 | 0.060 | 1.206 | 13.580 | 0.000 | 0.258 | 3.882 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, (2024).

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance dari variabel rekrutmen dan pelatihan adalah 0,258 < 10,00 dan nilai VIF dari variabel rekrutmen dan pelatihan adalah 3,882 > 0,10. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,134 | 1,701 | | ,079 | ,938 |
| | Rekrutmen | ,029 | ,039 | ,229 | ,733 | ,468 |
| | Pelatihan | -,012 | ,034 | -,114 | -,365 | ,717 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data diolah, (2024).

Hasil uji diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0.468 dan variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0.717, yang keduanya lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan, dan model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,994 | 2,995 | | ,332 | ,742 |
| | Rekrutmen | -,232 | ,069 | -,299 | -3,373 | ,002 |
| | Pelatihan | ,814 | ,060 | 1,206 | 13,580 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, (2024).

Berdasarkan hasil perolehan persamaan regresi, nilai konstanta (α) sebesar 0,994 menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) tetap atau bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,994. Koefisien regresi pada variabel rekrutmen (X_1) sebesar -0,232 mengindikasikan bahwa jika rekrutmen meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan justru menurun sebesar 0,232, dan sebaliknya, jika rekrutmen menurun satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,232. Sementara itu, koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,814 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,814, dan sebaliknya, jika pelatihan menurun satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,814.

Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (uji t) :

Tabel 9 Hasil Uji T (X_1 dan X_2)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,994 | 2,995 | | ,332 | ,742 |
| | Rekrutmen | -,232 | ,069 | -,299 | -3,373 | ,002 |
| | Pelatihan | ,814 | ,060 | 1,206 | 13,580 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, (2024).

Uji t pada variabel Rekrutmen (X_1), dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t hitung $>$ t tabel yang menjelaskan $-3,373 > 2.022$ dengan nilai signifikansi $0.02 < 0.05$ sehingga secara parsial menyatakan Rekrutmen (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic) H_{a1} Diterima.

Uji t pada variabel Pelatihan (X_2), dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena nilai t hitung $>$ t tabel yang menjelaskan $13.580 > 2.022$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga secara parsial menyatakan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic) H_{a2} Diterima
Hasil uji simultan (uji f):

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1733,406 | 2 | 866,703 | 226,856 | ,000 ^b |
| | Residual | 148,999 | 39 | 3,820 | | |
| | Total | 1882,405 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: data diolah, (2024).

Uji F dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai f hitung $>$ f tabel yang menjelaskan $226,856 > 3,24$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga secara simultan menyatakan Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic) dan H_{a3} diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,960 ^a | ,921 | ,917 | 1,95461 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: data diolah, (2024).

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square diketahui sebesar 0,921 atau 92.1% dari nilai Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 7,9% (100% - 92.1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Toko Hana Fashion di Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh signifikan namun bersifat negatif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 54,7%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung (-3,373) yang lebih besar dari t tabel (2,022) dan signifikansi 0,02 ($< 0,05$). Sementara itu, pelatihan (X_2) memiliki pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 89,8%, yang dibuktikan dengan nilai t hitung (13,580) lebih besar dari t tabel (2,022) serta signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga pelatihan memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic). Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 92,1%, berdasarkan nilai F hitung (226,856) yang lebih besar dari F tabel (4,139) dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti peningkatan pada rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. PT Senduk Jaya Internasional (Ekle's Clinic) disarankan untuk memperbaiki proses rekrutmen dengan lebih fokus pada evaluasi kompetensi calon karyawan, termasuk *soft skills* yang relevan dengan budaya organisasi. Selain itu, pelatihan lanjutan perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap divisi, misalnya pelatihan untuk divisi digital marketing dapat mencakup tren media sosial dan analisis data, sedangkan divisi skincare dapat melibatkan pelatihan produk baru dan peningkatan layanan pelanggan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti kompensasi, motivasi, atau lingkungan kerja, guna

memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi akademisi yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian*.
- Andayani, T. B. N., & H. H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Kota Magelang.
- Anderson, O., Hayati, N., & Budisusanto, Y. (2022). Analisis karakteristik permukiman untuk estimasi tingkat kerentanan COVID-19 Kota Jakarta Utara. *Kokoh*. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/kokoh/index>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Fatah, R. A. M., Kuswinaro, M., Telang, J. R., Kamal, K., & Timur, J. B. (2024). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing sebuah organisasi. <https://doi.org/10.62281>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap perusahaan daerah air minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.
- Haholongan, R., Yuliansyah, R., & Pratama, B. (2023). Pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan auditor KAP Heliantino dan Rekan.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Judijanto, L., & Wibowo, G. A. (2024). *Research design (Pendekatan kualitatif dan kuantitatif)*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/384449211>
- Kadarisman, M. (n.d.). Pengertian dan ruang lingkup pengembangan pegawai.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Luturlean, N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

- Maharani, H. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Integra Services Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.36733/juima>
- Maulana, M. (2024). *Rekrutmen: Strategi efektif untuk membangun tim berkualitas*. Retrieved from <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Muhammadin, W. H., Hanis, U., & Wa, N. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Maxi Multi Mandiri di Tangerang. *Jurnal Organisasi & Pengelolaan Institusi*. Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Pengangkutan Penumpang Jakarta Timur. *Neraca*. Retrieved from <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Haxara Cipta Pesona.
- Pakpahan, D. R. (2020). Determinan debt to equity ratio pada perusahaan logam dan sejenis yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5289>
- Rahmawaty, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera.
- Ryanto, D. (2024). Penerapan rekrutmen siswa dan seleksi siswa pada program magang Jepang di LPK Akihiro Yuki Edo.
- Saiman. (2020). Analisis kesulitan siswa dalam belajar statistik khususnya histogram.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(4). <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu hasil kinerja karyawan.
- Sitanggang, M. S. H. (2022). Pengaruh pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo (Persero) Medan.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). Pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia.
- Tiani, L. N. M. S. P. G. (2024). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
- Wibowo, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Wijaya, S. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Administrasi dan Leadership Studies*, 13(1). <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>

Yuliana, L. F. (2020). Rekrutmen karyawan perusahaan.