
Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan

I Gusti Ayu Made Rai Adnyani⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

I Made Astrama⁽³⁾

^{(1),(2),(3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Email: ayuadnyani9@gmail.com

Diterima: 1 September 2021	Direvisi: 2 September 2021	Disetujui: 3 September 2021
----------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

The success of the company in carrying out its duties and functions is closely related to the human resources in the company. Good employee performance appraisal can not be separated from the recruitment process and good SOP training. The purpose of this study was to determine the effect of SOP recruitment and training on employee performance. The research was conducted at Yogurt Republic Dhyana Pura. This research was conducted on 85 employees of Yogurt Republic using a census technique. Primary data collection was carried out using interviews at the pre-survey stage and questionnaires using a Likert scale to determine respondents' perceptions of the variables tested. The instrument test was carried out by testing the validity and reliability and continued with the classical assumption test and multiple linear regression to answer the hypothesis. Based on the research results, the results of recruitment and training of SOPs have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions in this study are Yogurt Republic Dhyana Pura is expected to always pay attention to the ability of prospective employees to match the job description when conducting the recruitment process, it is expected to provide training to employees using materials that are in accordance with the needs of the employee's job.

Keywords: recruitment; training; employee performance

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari proses rekrutmen dan pelatihan SOP yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan SOP terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Yogurt Republic Dhyana Pura. Penelitian ini dilakukan terhadap 85 orang karyawan Yogurt Republic dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara pada tahap pra survey dan kuisisioner dengan menggunakan Skala Likert untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel yang diujikan. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil rekrutmen dan pelatihan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah Yogurt Republic Dhyana Pura diharapkan selalu memperhatikan kemampuan calon karyawan agar sesuai dengan *job description* saat melakukan proses rekrutmen, diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan menggunakan materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

Kata kunci: rekrutmen; pelatihan; kinerja karyawan**Pendahuluan**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, terutama mengenai kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan satuan kuantitatif maupun kualitatif baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Menurut Moeheriono (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai (2014:309) kinerja merupakan *output* dari karyawan baik secara individu maupun tim di dalam organisasi yang dicapai sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dibebankan. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Tujuan utama dari diadakannya perencanaan SDM oleh perusahaan tentu saja tidak terlepas dari keinginan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perencanaan SDM dilakukan dalam bentuk penggalian potensi diri yang dimulai dari perekrutan dan kegiatan seleksi terhadap calon tenaga kerja potensial dan dilanjutkan dengan program pendidikan dan pelatihan baik terhadap karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja. Menurut Fahmi (2016:25) rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja, yaitu proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Menurut Mukayan (2017) rekrutmen adalah serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan menarik perhatian pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Menurut Mangkunegara (2012) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab

dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi (Alhudhori, 2018).

Pelatihan yang biasanya diberikan oleh perusahaan bagi karyawan baru adalah pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP), yang selanjutnya dalam tulisan ini akan disebut dengan “SOP”, biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Pelatihan SOP dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, selain itu pelatihan SOP dapat membatasi lingkup kerja suatu departemen dan mengatur tata cara pelaksanaan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018), Alhudhori (2018), Anggereni (2018), Sefriady & Iskandar (2018) pelatihan dilakukan agar pegawai dapat menyerap pengetahuan baru atau nilai – nilai baru, sehingga karyawan akan mudah melakukan pekerjaan sesuai profesinya. Perusahaan yang secara rutin memberikan pelatihan atau dengan kata lain meningkatkan pelatihan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan (Yusnita & Fadhil, 2015).

Yogurt Republic Dhyana Pura merupakan cabang perusahaan yang khusus menjual yogurt dengan di produksi langsung pada masing – masing *store*. Yogurt Republic Dhyana Pura beralamat di Jalan Camplung Tanduk 15X Unit 8 dan 9 Seminyak, Kuta – Badung Bali. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD Yogurt Republic Dhyana Pura diketahui terjadi penurunan kinerja perusahaan yang diakibatkan menurunnya kinerja karyawan. setiap tahunnya terjadi penilaian prestasi kerja yang cenderung menurun terutama pada tahun 2020. Penilaian prestasi kerja dengan kategori kurang sebesar 39 persen. Penilaian prestasi kerja dengan kategori sangat baik terjadi pada tahun 2019 sebesar 18 persen.

Menurut hasil observasi dan wawancara dengan HRD, karyawan pada Yogurt Republic Dhyana Pura juga diberikan pelatihan diantaranya karyawan pada *flayer*, *shop area*, *bar* dan *kitchen section*. Permasalahan yang ditemukan terkait dengan pelatihan adalah kurangnya frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga kerap dijumpai karyawan yang tidak dapat mengoperasikan peralatan dengan baik dan terdapat juga sejumlah karyawan yang menganggap kegiatan pelatihan tidak memberikan manfaat karena materi yang diberikan hanya diulang-ulang dalam setiap pelatihan sehingga pelatihan yang diberikan dirasa belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan calon tenaga kerja sebanyak mungkin sesuai dengan kualifikasi dan lowongan yang diperlukan dan dapat diperoleh dari berbagai sumber yang tersedia seperti dinas tenaga kerja, lembaga pendidikan, maupun tenaga kerja organisasi tersebut Aziz *et al.*, (2017). Untuk melakukan rekrutmen maka pihak perusahaan dapat memulai dengan melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mudah mendapatkan tenaga kerja karena para pencari kerja jadi mengetahui adanya lowongan dan juga mengetahui adanya perusahaan tersebut sehingga memutuskan untuk melamar pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz *et al.*, (2017), Dewi & Darma (2017), Atikawati & Udjang (2016), Potale *et al.*, (2016), Mukayan (2017), Nurhayati & Sutrisna (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

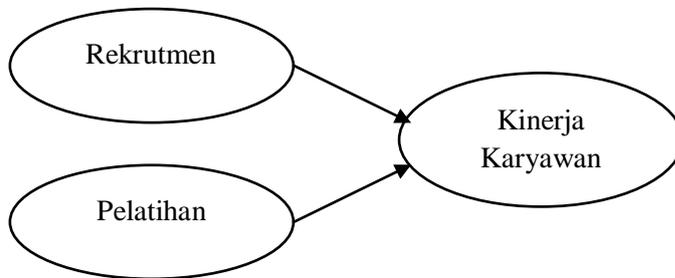
Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Perusahaan yang meningkatkan frekuensi pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan (Pratama & Ein, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sefriady & Iskandar (2018), Alhudhori (2018), Ataunur & Ariyanto (2015), Elizar & Tanjung (2018), Marjaya & Pasaribu (2019), dan Mukayan (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan tujuan penelitian maka variabel penelitian ini terdiri atas rekrutmen dan pelatihan (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Yogurt Republic Dhyana Pura yang beralamat di Jalan Camplung Tanduk 15X Unit 8 dan 9 Seminyak, Kuta – Badung Bali. Alasan peneliti melakukan penelitian di Yogurt Republic Dhyana Pura karena adanya permasalahan terkait variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan terhadap 85 orang karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura dengan menggunakan metode sensus dengan pertimbangan jumlah populasi yang tidak besar dan kurang dari 100 individu. Pengumpulan data dilakukan

dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dengan menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuisioner selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan *software* SPSS yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.'



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas atau keabsahan instrumen dan reliabilitas atau konsistensi instrumen dalam melakukan pengukuran. Hasil uji validitas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi yang lebih 0,30 dan berdasarkan kriteria itu maka instrumen penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi masing-masing *item* pernyataan lebih dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan dengan syarat nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Rekrutmen	No. 1 - 14			0,968	
Pelatihan	No. 14 - 29	>0,30	Valid	0,956	Reliabel
Kinerja Karyawan	No. 30 - 37			0,926	

Sumber: data diolah (2021)

Pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh laki - laki yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase 62,35 persen, sedangkan perempuan sebanyak 32 orang atau 37,65 persen. Berdasarkan usia bahwa responden terbanyak dengan usia >20 – 25 tahun sebanyak 41 orang atau 48,23 persen, sedangkan responden paling sedikit dengan usia >50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2,37 persen. Berdasarkan pendidikan terakhir maka diketahui bahwa responden terbanyak pendidikan terakhir

Diploma sebanyak 37 orang atau 43,52 persen, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang dengan persentase 27,06 persen. karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, responden sebagian besar memiliki lama bekerja 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 50 atau 58,82 persen dan responden paling sedikit adalah yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 5 atau 5,89 persen.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	62,35
	Perempuan	32	37,65
	Total	85	100
Usia	>20 – 25 tahun	41	48,23
	>25 – 40 tahun	27	31,76
	>40 – 50 tahun	15	17,64
	>50 tahun	2	2,37
	Total	85	100
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	25	29,42
	Diploma	37	43,52
	S1	23	27,06
	Total	85	100
Lama bekerja	Dibawah 5 tahun	30	35,29
	5 - 10 tahun	50	58,82
	Diatas 10 tahun	5	5,89
	Total	85	100

Sumber: data diolah (2021)

Uji determinasi dilakukan untuk mendapatkan informasi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. berdasarkan Tabel 3 maka diketahui nilai *R square* sebesar 0,522 yang artinya Rekrutmen dan Pelatihan SOP mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,2% ($0,522 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 47,8% ($100\% - 52,2\%$) kinerja karyawan disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	0.552	0.541	3.58

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 4 memberikan informasi mengenai hasil uji kelayakan model terhadap model regresi yang diajukan. Dari hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung ($50,470$) > F Tabel ($3,11$) dan Sig ($0,000$) < α ($0,05$). Dengan demikian maka dapat dinyatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu rekrutmen dan pelatihan SOP ini adalah

variabel yang dapat diandalkan untuk menjelaskan kinerja variabel terikat atau dengan kata lain rekrutmen dan pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1293.884	2	646.942	50.470	.000 ^b
	Residual	1051.105	82	12.818		
	Total	2344.988	84			

Sumber: data diolah (2021)

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 5 maka diperoleh nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* sebesar 0,623 yang berarti lebih besar dari 0,5 sebagai syarat minimal normalitas data sehingga model dikatakan telah memenuhi uji normalitas. Nilai *Tolerance* pada uji multikolinearitas menunjukkan nilai lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai *Sig* pada uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai lebih dari 0,05 sehingga dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	<i>Asymp.Sig(2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Sig</i>
Rekrutmen	0,623	0.538	1.859	0.874
Pelatihan		0.538	1.859	0.321

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, maka model persamaan linier yang dipakai dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada persamaan sebagai berikut: $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$. Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 7,155 + 0,203 X_1 + 0,204X_2$. Nilai konstanta sebesar 7,155 berarti apabila variabel rekrutmen dan pelatihan SOP tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 7,155.

Hasil analisis data untuk menjawab hipotesis 1 atau H1 menunjukkan nilai koefisien regresi pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,203 (positif) dengan nilai t hitung (3,948) > t tabel (1,989) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05) sehingga H1 yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura. Proses rekrutmen sangat menentukan kualitas karyawan, dengan penerapan proses rekrutmen yang baik, perusahaan

akan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz *et al.*, (2017), Dewi & Darma (2017), Atikawati & Udjang (2016), Potale *et al.*, (2016), Mukayan (2017), Nurhayati & Sutrisna (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data untuk menjawab hipotesis 2 atau H2 menunjukkan nilai koefisien regresi pengaruh Pelatihan SOP terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,204 (positif) dengan nilai t hitung (4,092) > t tabel (1,989) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05) sehingga H2 yang menyatakan Pelatihan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura. Dengan adanya pemberian pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang nantinya secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sefriady & Iskandar (2018), Alhudhori (2018), Ataunur & Ariyanto (2015), Elizar & Tanjung (2018), Marjaya & Pasaribu (2019), dan Mukayan (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Signifikansi parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.155	2.22			3.223	0.002
1 Rekrutmen	0.203	0.051	0.398		3.948	0.000
Pelatihan	0.204	0.050	0.413		4.092	0.000

Sumber: data diolah (2021)

Simpulan

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan SOP maka akan meningkatkan kinerja karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura. Saran yang diberikan kepada manajemen Yogurt Republic Dhyana Pura diharapkan dalam merekrut karyawan, selalu memperhatikan kemampuan calon karyawan agar sesuai dengan *job*

description. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan pengalaman pekerjaan sebelumnya dan juga pendidikan terakhir serta sertifikat pendukung yang berhubungan dengan *job description* yang dibutuhkan. Yogurt Republic Dhyana Pura diharapkan hendaknya dalam memberikan pelatihan menggunakan materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan berupa seminar, kursus serta *workshop* yang berhubungan dengan bidang pekerjaan karyawan. Untuk penelitian berikutnya, maka disarankan agar meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan lingkungan kerja, kemudian perlu juga memperbesar jumlah sampel dan menguji variabel pada beberapa usaha sejenis agar hasil penelitian dapat digeneralisir sehingga hasil penelitian dapat bermanfaat bagi lebih banyak perusahaan sejenis.

Daftar Pustaka

- Alhudhori, M. (2018). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654–658.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). "Pengaruh KOMPETENSI dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). "Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253.
- Dewi, A. A. I. S., & Darma, G. S. (2017). "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1–4.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi." Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mukayan, I. (2017). "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel

-
- Resty Menara Pekanbaru).” *JOM FISIP*, 4(2), 1–14.
- Nurhayati, T., & Sutrisna, E. (2016). “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru).” *JOM FISIP*, 3(1), 1–13.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulutgo.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.
- Pratama, Y. F., & Ein, D. W. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Rivai, V. (2014). “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.” Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.” *REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 57–69.
- Torang, S. (2014). “*Organisasi dan Manajemen*.” Bandung: CV Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.” Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor.” *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5.