
Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar

Ni Koming Kiki Pertiwi ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

Ida Ayu Mashyuni ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: kikipertiwi56@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment and training system on employee performance at Adiwana Hotel Jembawan, Ubud. The location of this study was conducted at Adiwana Hotel Jembawan, Ubud, with a total sample of 42 employees. The method of determining the sample using a saturated sample. The data collection method uses observation, interviews, literature studies and questionnaires that are distributed to all respondents. Analytical technique by conducting instrument tests followed by classical assumption tests, coefficients of determination, f test and t test. The results in this study of the recruitment system had a positive and significant effect on employee performance at Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Training has a positive and significant effect on employee performance at Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. The simultaneous recruitment and training system has a positive and significant effect on employee performance at Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Advice for subsequent researchers to improve employee performance by conducting a good job recruitment system and providing training in accordance with job development and the need for work.

Keywords: *Recruitment System; Training; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud, dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Teknik analisis dengan melakukan uji instrumen yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji f dan uji t. Hasil dalam penelitian ini sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Sistem rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Saran bagi peneliti selanjutnya agar meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan system perekrutan kerja yang baik serta memberikan pelatihan yang sesuai dengan pengembangan kerja dan kebutuhan akan pekerjaan.

Kata kunci: *Sistem Rekrutmen ; Pelatihan ; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam hal efisiensi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi unit kerja yang efisien untuk mencapai tujuan terkait manajemen perusahaan, karena perusahaan harus dapat mengembangkan, mengerahkan, dan mempertahankan tenaga kerjanya sendiri dengan kualitas dan kuantitas yang konstan (Hermawan & Idris, 2022). Manajemen sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan standar saat ini, memberikan rasa keadilan kepada mereka yang terlibat (Kasmir, 2016:5). Menurut Handoko (2015), sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan agar dapat berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan perusahaan merupakan nilai dan harkat kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi karena mereka terampil, cakap dan mampu berpikir rasional.

Kinerja seorang karyawan merupakan ungkapan bagaimana perilaku kerja individu berperan dalam perusahaan dalam kurun waktu tertentu, merupakan faktor penting, sehingga karyawan juga merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan usaha. Menurut Handoko (2017), kinerja adalah proses menilai dan menilai efisiensi kerja karyawan perusahaan. Prestasi dapat dilihat dari seberapa baik dan bertanggung jawab mereka melakukan tugasnya, sedangkan menurut Sedarmayant (2017), hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas, kualitas kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Menurut Wahyun (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain rekrutmen, pelatihan profesional, sedangkan menurut Mangkunegara (2017) faktor gaji dan bonus serta budaya perusahaan.

Memperoleh posisi di perusahaan melalui sistem dan proses rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan baru dapat diangkat sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dianalisis oleh departemen sumber daya manusia. Pengenalan sistem rekrutmen karyawan ke depan bertujuan agar perusahaan menerima karyawan yang kompeten dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Setelah proses sistem rekrutmen untuk menarik calon karyawan yang berkualitas selesai, kandidat disaring melalui proses penyaringan dan pelatihan atau pembinaan (Herlambang et al., 2021)

Sudaryo dkk (2018:123) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai serta mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Coaching juga merupakan pelatihan jangka pendek yang biasanya lebih menitikberatkan pada praktik-praktik yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu (Polindi & Farida, 2019).

Dengan kata lain, pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya (Sitepu & Saragih, 2021).

Sumber daya manusia pada suatu organisasi berupa Hotel yang memberikan pelayanan bagi para pengunjung yang datang menginap. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja karyawan sangat penting dalam memajukan kesuksesan Adiwana Hotel, dimana untuk penilaian dari kinerja karyawan pada Adiwana Hotel diukur dari tingkat karakteristik karyawan. Hasil daftar absensi diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Adiwana Hotel adalah rata-rata sebesar 3,12%. Sikap kehadiran ke tempat kerja dapat dilihat dari karakteristik karyawan itu sendiri terutama saat dilakukan perekrutan karyawan, perekrutan karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan nantinya. Perekrutan dapat menjadi tonggak untuk mengetahui pola pikir, pola perilaku dan tindakan para calon karyawan yang nantinya bekerja di Adiwana Hotel. Namun terkait dengan perekrutan karyawan masih ditemui permasalahan yaitu pelaksanaan metode perekrutan yang hanya dengan metode media saja seperti email, tidak membuat para calon karyawan yang ingin bekerja mengetahui informasi terkait bukaan lowongan kerja pada Adiwana Hotel. Sumber sistem rekrutmen yang hanya dibatasi dapat mempersempit kualifikasi dalam menyeleksi calon karyawan dimana calon karyawan yang dicari belum memiliki kualifikasi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan pihak Adiwana Hotel.

Selain itu, jumlah karyawan yang dibutuhkan adalah 48 orang sedangkan karyawan yang terealisasi sebanyak 39 orang. Tahun 2019 realisasi jumlah karyawan tercapai hanya mencapai 80%, pada tahun 2020 jumlah pelamar yang teralisasi mencapai 93,2% dan pada tahun 2021 jumlah persentase pelamar yang terealisasi bekerja pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar paling rendah dimana hanya mencapai 69,2%. Hal ini menandakan banyaknya jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja perusahaan tidak sebanding dengan jumlah realisasi karyawan yang bekerja atau terpilih bekerja pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar.

Sistem perekrutan yang dilakukan oleh Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar dimana ada 5 tahap yang seharusnya dilakukan oleh pihak Human Resources Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar dimana tahap pertama yaitu mengidentifikasi jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan, posisi kerja yang kosong. Tahap kedua yaitu membuat deksripsi pekerjaan dengan cara menguraikan gambaran pekerjaan dan kriteria yang diperlukan untuk seleksi kandidat yang sesuai posisi kerja yang kosong. Tahap ketiga yaitu mencari kandidat dimana Human Resources Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar hanya memfokuskan perekrutan kandidat dari internal karyawan yang telah bekerja di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar saja. Tahap keempat yaitu memilih

kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan serta tahap terakhir yaitu pembuatan kontrak kerja bagi para kandidat yang terpilih.

Dalam sebuah perusahaan, PHK karyawan biasanya disebabkan oleh karyawan yang mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau dipecat dari perusahaan karena melanggar aturan disiplin perusahaan. Oleh karena itu, pegawai yang digantikannya memiliki posisi yang relatif berbeda, sehingga sistem rekrutmen menjadi sangat penting pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Selain itu hasil wawancara dengan karyawan yang baru bekerja di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar menyebutkan bahwa informasi terkait perekrutan yang minim, calon karyawan yang mengirimkan email jarang dilakukan pemanggilan untuk interview, selain itu informasi terkait lowongan pekerjaan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar waktu pengiriman berkasnya memiliki durasi waktu yang sedikit sehingga sering telat terutama jika informasi perekrutan lambat diterima oleh calon karyawan. Selain itu proses pemilihan kandidat yang sesuai terkadang tidak dilakukan semaksimal mungkin oleh pihak Human Resources Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar sehingga sering terjadinya keterlambatan pemilihan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Masalah terbesar sebelum Covid-19 adalah kurangnya pelatihan staf. Hal ini disebabkan para tamu biasanya sibuk, sehingga jam kerja karyawan selalu dibagikan semaksimal mungkin dan karyawan yang baru bekerja atau pindah pekerjaan baru hampir tidak memiliki waktu untuk pelatihan atau pendidikan lanjutan. Efeknya keterampilan orang-orang baru tidak meningkat dibandingkan dengan orang-orang manajerial, sehingga tidak ada karyawan baru yang memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan tugas atau pekerjaan, dan setelah 3 tahun terakhir mereka selalu mencari lebih banyak karyawan. Oleh karena itu, tahun ini pihak hotel akan menggunakan staf yang ada untuk mengisi kekurangan staf di setiap departemen yang ada. sumber daya internal yang ada, seperti pada satu area kerja saja dan tentunya mempengaruhi pegawai lainnya, sehingga karir/kinerja pegawai tersebut tidak berjalan dengan baik.

Ancamannya adalah jika ada staff yang berhenti kerja, maka akan terjadi ketimpangan di operasional, akibatnya bisa berpengaruh pada servis untuk tamu, dan beresiko menimbulkan komplain. Maka sangat penting bagi Adiwina Hotel untuk memberikan pelatihan atau training terlebih dahulu pada karyawan agar mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru untuk menunjang pekerjaan di Adiwina Hotel. Selain itu pada saat proses rekrutmen tahap induksi tidak dijalankan oleh Human Resources Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar induksi adalah program orientasi untuk kandidat yang telah direkrut dan ditempatkan dalam peran barunya, yang meliputi garis besar yang jelas tentang persyaratan pekerjaan/peran, orientasi terhadap lokasi dan

fasilitas tempat kerja dan orientasi terhadap tim kerja, nilai, dan budaya organisasi. Hal ini termasuk dalam pelatihan atau training yang kurang bagi para karyawan baru.

Penelitian (Ritonga, 2020), (Herlambang et al., 2021), (Sagita et al., 2020) menunjukkan bahwa rekrutmen berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat setiap kali proses perekrutan ditingkatkan. Dengan demikian, banyak organisasi yang fokus pada rekrutmen, berusaha mencari karyawan proaktif yang mau berkontribusi, termotivasi dan progresif (Puspitasasri & Darwin, 2021). Hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

H1 : Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adiwana Hotel

Penelitian oleh (Novie et al., 2023), (Agustin et al., 2022), (Hermawan & Idris, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain (Ritonga, 2020) juga menemukan bahwa program pelatihan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

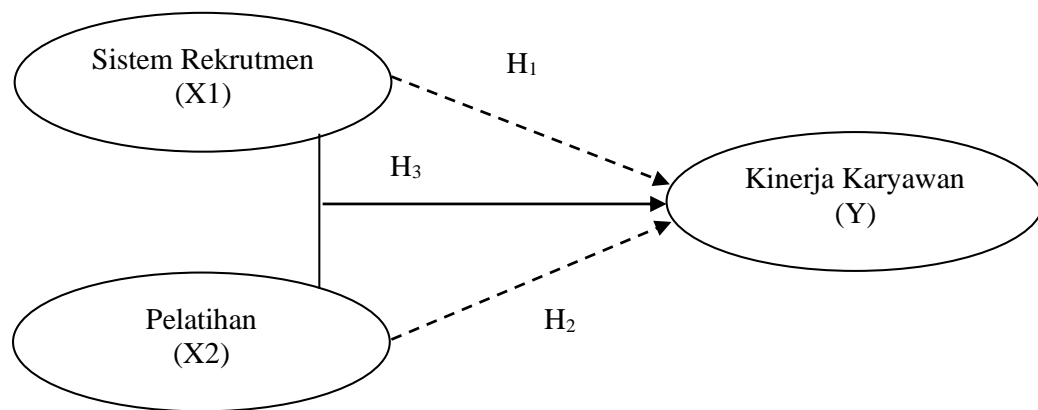
H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adiwana Hotel

Hal ini sesuai dengan penelitian Herlambang et al. (2021) menemukan bahwa sistem rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ritonga (2020) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa semakin baik sistem rekrutmen dan pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

H3 : Sistem rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adiwana Hotel

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan Adiwana Hotel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji-f digunakan sebagai teknik analisis data. Berdasarkan konsep-konsep yang telah diuraikan di atas, maka perlu dirumuskan asumsi-asumsi dasar yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Persentase Responden (%)
Laki – Laki	15	35,7
Perempuan	27	64,3
Jumlah	42	100
Klasifikasi		
< 25 thn	12	28,6
26 – 35 thn	18	42,9
36 – 45 thn	9	21,4
46 – 65 thn	3	7,1
Jumlah	42	100
Klasifikasi		
SMA/Sederajat	21	50
DI	17	40,5
DIII	3	7,1
S1	1	2,4
Jumlah	42	100
Klasifikasi		
<2 tahun	12	28,6
2-3 tahun	25	59,5
3-5 tahun	3	7,1
>5 tahun	2	4,8
Jumlah	42	100

Sumber : data diolah, (2023)

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien korelasi masing-masing variabel lebih besar dari 0,30, sehingga disimpulkan semua indikator memenuhi syarat validitas data. Hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa koefisien korelasi pada semua variabel semua himpunan lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Sistem rekrutmen	X1.1	0,766	Valid	0.840	Reliabel
		X1.2	0,900	Valid		
		X1.3	0,925	Valid		
		X1.4	0,691	Valid		
2	Pelatihan	X2.1	0,791	Valid	0.911	Reliabel
		X2.2	0,877	Valid		
		X2.3	0,809	Valid		
		X2.4	0,890	Valid		
		X2.5	0,885	Valid		
3	Kinerja karyawan	Y.1	0,523	Valid	0.875	Reliabel
		Y.2	0,822	Valid		
		Y.3	0,900	Valid		
		Y.4	0,870	Valid		
		Y.5	0,885	Valid		

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Sistem Rekrutmen	0,995	0,729	1,377	0,258
Pelatihan		0,729	1,377	0,920

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa Asymp. Sig (2-sided) sebesar $0,995 > 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, nilai tolerance $> 0,10$, semua variabel memiliki nilai VIF < 10 . Artinya model regresi yang dihasilkan tidak menunjukkan gejala multi kolinearitas. Nilai signifikansi hasil uji heteroskedastisitas untuk masing-masing model lebih besar dari $0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.030	1.534		2.628	.012
Sistem Rekrutmen	.551	.113	.577	4.869	.000
Pelatihan	.259	.103	.298	2.510	.016
R	0,776				
R Square	0,602				
Adjusted R Square	0,581				
Uji F	31,480				
Signifikan F	0,000				

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = 4,030 + 0,551 X_1 + 0,259 X_2$. Dengan menggunakan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan dengan nilai total determinasi (R-squared) sebesar 0,602 yang berarti variabel kinerja karyawan yang terpengaruh sebesar 60,2%. mengubah sistem perekrutan dan pelatihan, sedangkan sisanya 39,8% dijelaskan oleh faktor lain seperti kompensasi, moral, loyalitas dan faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (*t-test*)

Pengaruh Sistem rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,551 dan nilai t hitung $4,869 > t$ tabel 2,022. Hasil ini mempunyai arti bahwa sistem rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Penelitian (Ritonga, 2020), (Herlambang et al., 2021), (Sagita et al., 2020) menunjukkan bahwa rekrutmen berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat setiap kali proses perekrutan ditingkatkan. Dengan demikian, banyak organisasi yang fokus pada rekrutmen, berusaha mencari karyawan proaktif yang mau berkontribusi, termotivasi dan progresif (Puspitasari & Darwin, 2021).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,016 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,259 dan nilai t hitung $2,510 > t$ tabel 2,022. Hasil ini mempunyai arti bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Berdasarkan hal tersebut maka training sangat memiliki peran penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang merupakan siklus yang berkesinambungan (Rosyidi & Ari, 2021). Karena perkembangan dan pertumbuhan perusahaan harus diimbangi dengan keterampilan sumber daya manusianya. Penelitian oleh (Novie et al., 2023), (Agustin et al., 2022), (Hermawan & Idris, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain (Ritonga, 2020) juga menemukan bahwa program pelatihan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $29,458 > 3,24$, dengan nilai sig, $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara sistem rekrutmen dan pelatihan secara bersama

terhadap kinerja karyawan di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Hal ini sesuai dengan penelitian Herlambang et al. (2021) menemukan bahwa sistem rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ritonga (2020) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa semakin baik sistem rekrutmen dan pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar, yang artinya semakin baik sistem rekrutmen yang diterapkan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar, yang artinya semakin baik pelatihan yang diberikan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. 3) Sistem rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Hal tersebut berarti setiap peningkatan sistem rekrutmen dan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. Saran bagi Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar agar memberikan informasi sejelas-jelasnya, informasi yang menarik dan dapat memberikan informasi jauh-jauh hari kepada calon pelamar kerja atau karyawan yang ingin meningkatkan jenjang karir bahwa ada posisi kerja yang kosong serta menyediakan waktu lebih bagi karyawan baru untuk mendapatkan training yang lebih efektif seperti materi yang tepat sesuai posisi kerja nantinya, trainier atau karyawan senior yang memang difokuskan untuk memberikan pelatihan agar meluangkan waktu atau disediakan waktu yang cukup, sehingga pelatihan dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Adnyani, I. G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 541–550.
- Agustin, W., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk Windha Agustin 1 , Yasir Arafat 2 , Tri Darmawati 3 2. *Jurnal Manivestasi*, 4(1), 93–106.
- 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. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- 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. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- 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. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i11.p02>
- Hermawan, I., & Idris, M. (2022). *Pengaruh Rekrutmen , Pelatihan Kerja , Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang*. 3(4), 158–176.
- Liana, Y. (2021). Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Gajayana. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(2), 2021.
- Novie, D., Arta, 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*, 4(December 2022), 587–596.
- Polindi, M., & Farida, I. (2019). Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Karyawan Dala Perspektif Manajemen Syari’ah. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*, 2(1), 90–105.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Ritonga, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2005, 1–14.
- Rosyidi, M. Y., & Ari, F. A. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Shelter Nusantara Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(4), 373–379.
- Sagita, I. W. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta –Badung. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 28–35.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sitepu, J., & Saragih, R. D. (2021). Sistem Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD) di Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 58. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1523>
- Umaira, S., & Nurminingsih. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kriya Pt Bank Syariah Mandiri. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i2.111>
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.