

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

<https://journals.unikal.ac.id/index.php/jams>

PENGARUH KEBIJAKAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN (TRAINING) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PAJITEX PEKALONGAN

Satrio Rahadani¹ Zahro² M.Sigit Taruna³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
satriorahardani2@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 18 July 2025

Received in revised form: 5 January 2026

Accepted: 31 January 2026

Keywords: *Recruitment Policy, Selection, Training, Employee Performance*

ABSTRACT

This study aims to examine the Influence of Recruitment, Selection and Training Policies on Employee Performance of PT Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. This type of research is causal research. The Sampling Method uses the Non Probability Sampling technique, so that the sample used in this study amounted to 90 employees. PT Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. The data collection method uses a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and the Determination Coefficient Test. The results of the study indicate that 1) Recruitment Policy has a significant positive effect on Employee Performance of PT Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan; 2) Selection has a significant positive effect on Employee Performance of PT Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan; 3) Training has a significant positive effect on employee performance of PT Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. The value of the Determination Coefficient (R^2) is 0.836, which means that the recruitment, selection and training policy variables have an influence on employee performance of 83.6%, while the remaining 16.4% is influenced by other variables outside the scope of the research that were not conducted by the researcher himself.

PENDAHULUAN

Dunia sekarang dihadapkan dengan perkembangan globalisasi, terdapat beberapa perusahaan yang dituntut agar dapat memaksimalkan Kinerja Karyawan yang lebih baik karena di jaman Globalisasi perusahaan-perusahaan akan bersaing satu sama lain dengan sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan disituasi dunia yang tidak bisa diprediksi seperti sekarang, bisa saja hal apapun terjadi dalam kurun waktu dekat maupun jauh. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan SDM yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui training / pelatihan, rekrutmen, seleksi terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, maka hal itu dapat menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu perusahaan, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) akan ikut mempengaruhi aspek atau bidang lainnya, semakin besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang maksimal (Prasetyo H & Yuniarti, 2014).

Kebijakan rekrutmen merupakan panduan yang merangkum prinsip-prinsip utama mengenai penyelenggaraan proses perekrutan, dokumen ini sangat penting demi mendapatkan kandidat yang sesuai dengan budaya dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan PT PAJITEX seperti halnya ada peraturan baru dimana kebijakan rekrutmen dari atasan atau HRD di PT PAJITEX harus bisa melewati persyaratan pengalaman dan hal yang terkait dengan perusahaan agar perusahaan dapat merekrut calon pekerja dengan hasil yang maksimal.

Seleksi adalah suatu proses untuk memilih karyawan yang sudah direkrut seperti dengan keinginan perusahaan antara karakteristik individu dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dikerjakan (Suparyadi, 2015). Seleksi adalah langkah yang dilakukan apabila proses rekrutmen sudah dilaksanakan, maka fungsi dari seleksi adalah untuk merekomendasikan atau keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk bekerja berdasarkan tes atau rangkaian seleksi yang memungkinkan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada PT PAJITEX.

Pelatihan (*Training*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan keahlian, dalam konteks individu maupun kelompok agar dapat memberikan hasil yang maksimal kepada efektivitas dan efisiensi organisasi melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang sesuai dengan ranah dan tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, itu akan berakibat fatal seperti akan menjadi beban organisasi, serta akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah diinginkan (Boe, 2014)

Terdapat beberapa temuan yang terjadi pada peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian terdahulu yang lain juga terdapat temuan bahwa rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari temuan yang didapat pada penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap pada peneliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KEBIJAKAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANGGUNG JAYA INDAN TEXTILE (PAJITEX) PEKALONGAN".

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kinerja Karyawan

Menurut (Ekhsan, 2019) Kinerja karyawan merupakan seperangkat perilaku yang

memiliki tujuan agar bisa meningkatkan tempat dimana orang itu bekerja. Kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Rekrutmen

Menurut (Sari et al., 2023) Rekrutmen dilakukan oleh pihak yang telah diberikan tanggung jawab oleh perusahaan dalam proses pelaksanaannya dan harus dilakukan sesuai dengan keperluan perusahaan dari segi apapun termasuk jumlah dan kriteria untuk lolos menjadi karyawan dalam perusahaan.

Seleksi

Seleksi merupakan suatu sistem persyaratan penyeleksian yaitu yang terdiri dari berbagai proses penyeleksian, proses seleksi terdiri dari berbagai langkah-langkah khusus agar dapat diterima oleh perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2019) Seleksi adalah suatu pengumpulan dari suatu pilihan dari berbagai arah yang memfokuskan ke beberapa arah yang terpilih.

Pelatihan

Menurut (Anas Tamsuri, 2022) Pelatihan merupakan tempat atau wadah atau tempat untuk proses pembelajaran dengan menggunakan ketentuan yang sudah ditentukan yang bertujuan untuk melatih para calon karyawan. Pelatihan juga dapat didefinisikan sebagai proses dimana orang menuntut ilmu agar mendapatkan ketrampilan/kemampuan tertentu untuk membantu tercapainya tujuan dari organisasi dan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis untuk perbaikan perilaku para pegawai dalam satu arah untuk meningkatkan capaian atas tujuan organisasi.

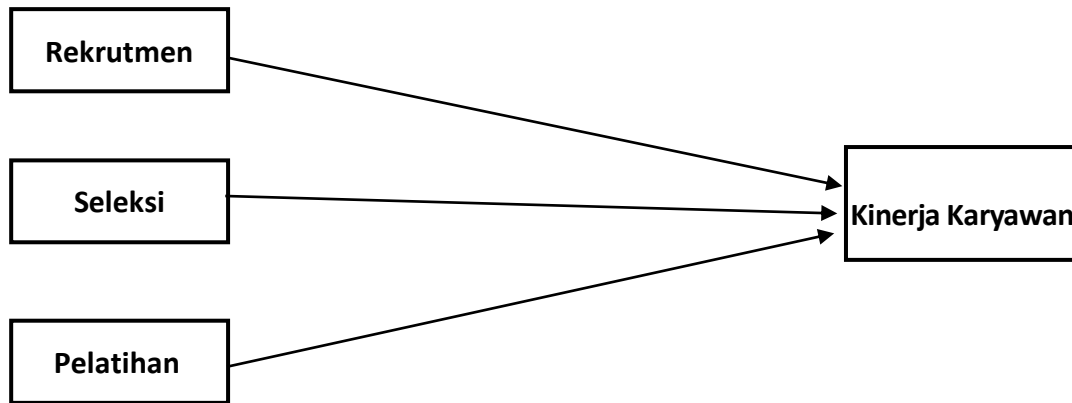
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 900 karyawan pada PT Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan pada tahun 2024. sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili karakteristik populasi berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel pada populasi yang berjumlah 900 karyawan dengan margin eror 10% adalah 90 karyawan.

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Probability Sampling dengan jenis Proporsional Random Sampling, jenis sampel ini adalah teknik pengambilan sampel dengan cara membagi jumlah populasi menjadi beberapa kelompok atau strata yang telah ditentukan kemudian sampel dipilih dari masing – masing pengelompokan tersebut.

Model Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kelayakan Model

Tabel 1. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,451	4	26,240	64,738	,000 ^b
	Residual	15,624	88	,556		
	Total	100,075	92			

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constan), Pelatihan, Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data diolah,tahun 2024

menggambarkan data yang dianalisis.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan untuk mengetahui atau menunjukkan arah garis linear pengaruh Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. Koefisien arah regresi linear yang menunjukkan perubahan rata – rata pada Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan huruf “b” artinya jika nilai “b” positif, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan, jika nilai “b” Negatif, maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan. Hasil Uji Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,238	2,632		-3,325	,031
Rekrutmen	,459	,218	,452	4,157	,000
Seleksi	,455	,227	,347	3,517	,009
Pelatihan	,439	,213	,369	3,813	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dalam penelitian ini model analisis regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 4.238 + 0,459X_1 + 0,455X_2 + 0,439X_3$$

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi X_1 (β_1) Sebesar 0,459 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Kebijakan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Kebijakan Rekrutmen semakin baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Koefisien Regresi X_2 (β_2) Sebesar 0,455 menunjukkan terdapat adanya pengaruh positif antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Seleksi semakin baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien Regresi X_3 (β_3) Sebesar 0,439 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Pelatihan semakin baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Uji

Signifikansi / Uji T

Uji Signifikansi / Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak signifikan. Berdasarkan tabel 4.19 diatas, Hasil Uji Signifikansi / Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Kebijakan Rekrutmen dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- b. Variabel Seleksi dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,009 karena $0,009 < 0,005$ artinya H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- c. Variabel Pelatihan dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ artinya H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,836	,819	,712

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data, diolah tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas diketahui bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,836 atau 83,6%. Hal ini menunjukkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen (kebijakan rekrutmen, seleksi dan pelatihan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 83,6% sisanya 16,4% terdapat variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar cakupan pada penelitian yang tidak dilakukan oleh peneliti itu sendiri

Pembahasan

1. Pengaruh Kebijakan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Kebijakan Rekrutmen memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, pernyataan itu sesuai dengan teori (Hartoko & Mm, 2016) yang mengatakan bahwa Kebijakan Rekrutmen merupakan suatu cara dalam perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar tepat untuk menduduki suatu posisi tertentu yang ditawarkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel Kebijakan Rekrutmen bahwa memiliki nilai koefisien sebesar 0,459 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 maka H1 diterima. artinya variabel Kebijakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Yanti et al., 2023) dan (Nasrudin Wibowo, 2018) menyatakan bahwa Kebijakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang baik menjadi faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, apabila proses perekrutan karyawan berjalan dengan baik dan semaksimal mungkin, maka perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang benar – benar mempunyai skill dan siap untuk bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kebijakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan.

2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, pernyataan ini sesuai dengan teori (Garaika & Helisia, 2019) yang mengatakan bahwa Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kualifikasi dan kompeten serta akan menjabat dan mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Berdasarkan Hasil penelitian dari variabel Seleksi bahwa memiliki nilai koefisien sebesar 0,455 dan nilai signifikasi 0,009 maka H2 diterima artinya variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Epong Kurniatin, 2023) dan (Sumadhinata et al., 2023) menyatakan seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, pernyataan ini sesuai dengan teori (Hamali Arif Yusuf & MM SS, 2018) yang mengatakan bahwa Pelatihan adalah sekumpulan aktivitas individu yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu menjadi pekerja yang profesional dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel Pelatihan bahwa memiliki nilai koefisien sebesar 0,439 dan nilai signifikasi sebesar 0,004 maka H3 diterima artinya variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Boe, 2014) dan (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh setiap karyawan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan (training) yang diajarkan oleh perusahaan maka hal itu dapat menguntungkan bagi perkembangan, kemajuan serta memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya dapat mengacu dari hasil pengolahan data pada penelitian "Pengaruh Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan. Maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kebijakan Rekrutmen memiliki nilai signifikasi sebesar 0,000 dengan nilai signifikasi yang ditentukan kurang dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan.
2. Variabel Seleksi memiliki nilai signifikasi sebesar 0,009 dengan nilai signifikasi yang ditentukan kurang dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan.
3. Variabel Pelatihan memiliki nilai signifikasi sebesar 0,004 dengan nilai signifikasi yang ditentukan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Pekalongan.
4. Besarnya Pengaruh Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan sebesar 0,836 atau 83,6%, dan sisanya 16,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup penelitian dilakukan peneliti hanya mencakup satu perusahaan. Hal ini tidak dapat digeneralisasikan pada hasil penelitian yang mencakup populasi yang besar.
2. Variabel Penelitian yang digunakan peneliti hanya dibatasi pada Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan. Selain itu terdapat banyaknya variabel lain yang dapat memberikan penjelasan dan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan, disarankan agar lebih memaksimalkan proses perekrutan dengan

prosedur dan metode yang tepat, meningkatkan proses seleksi dengan test baik tertulis maupun test wawancara dan memberikan pelatihan yang maksimal sesuai dengan materi yang tepat untuk pembekalan calon karyawan pada perusahaan.

2. Bagi pimpinan disarankan untuk menjalankan pekerjaan dengan disiplin, bertanggung jawab, menjunjung tinggi kejujuran dan selalu teliti dalam mengambil keputusan, hal itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber referensi dan bahan masukan untuk menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian ini seperti menambah jumlah sampel, menambah variabel bebas dan sebagainya. Variabel Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 83,6% sisanya 16,4% terdapat variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan misalnya seperti motivasi kerja, kemampuan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Aji Nugroho. (2012). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ANGKASA*.
- Anas Tamsuri. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(8).
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(04), 453–464.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN: 2337-3067, 3(10), 559–580.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/9652/7686>
- Chalimah, & Wasis. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa . *Jurnal Ekonomi & Bisnis. Universitas Pekalongan*
- Chalimah & Zahro. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan : Universitas Pekalongan.
- Elex et al. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 25, 43–52.
- Epong Kurniatin. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 876–885.
<https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.186>
- Garaika & Helisia. (2019). Peran Seleksi (*Selection*) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17(2), 133-141. *Program Studi Manajemen , STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur , Sumatera Selatan Jl . M . P . Bangsa Raja No . 27 Belitang , OKU Timur , Sumatera Selatan , Indonesia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf & MM SS. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Ilmiah Smart, II, 39–47.

- Hartoko, M. S., & Mm, S. E. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4(2), 122–127.
- Hasibuan & Malayu S.P, H.(2017). Manajemen sumber daya manusia (Ed.rev.c). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1), 1–12.
- Hendri & Meliza. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Dari Pihak Eksternal Dibandingkan Dengan Internal Perusahaan Bagi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Magistra Ekonomi Bisnis (JMEB)* 1(1), 24–31.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prabowo B.A, & Lestari, S. . (2018). Pengaruh Rekrutmen Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Bangun Mulia PERSADA. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur*, 1, 02.
- Purnaya, G. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali : Penerbit Andi.
- Pusparani (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Sari, A. I., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 4(1), 441–447.
- Shalahuddin, S., Werang, N. L., Suaib, S., Huriati, H., & Kamase, J. (2022). Peran Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan: Analisis Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi*, 18(1), 167–175.
<https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10524>
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simbolon. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan. *FEB Universitas Medan Area*, 10.
- Siti Nurhayati & Jannah (2016) Analisis Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Universitas Pekalongan). *Pena : Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, 30(2). 1-12.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ke 2)*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Salemba Empat.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen* (17th ed.). BPFE Press.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Productivity*, 2(1), 26–30.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wenti Ayu. (2014). Pengaruh Kompensasi , Pelatihan Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Si Jambe , Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan ,

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan. 14, 25–29.

Widodo Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Zahro. (2023). Analysis of Factors Affecting Minimarket Employee Performance (Case Study of Indomaret in Pemalang Regency). *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(4), 220-224.
<https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/265>

