
Pengaruh Seleksi Karyawan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Segitiga Emas Sakti Di Pengasinan Gunung Sindur

Laziano Aria Putra^{1*}, M Anton Nurhidayat²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Lazianoarputt25@gmail.com, dosen02200@unpam.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Segitiga Emas Sakti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisa statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program *statistical Product and services solution* (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan seleksi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung < ttabel (1,001 < 2,022) dengan nilai signifikansi 0,323 > 0,05. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel (3,837 > 2,022), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan seleksi karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung > ftabel (14,434 > 3,24), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan regresi linier berganda $Y = 7,796 + 0,121X1 + 0,478X2$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel seleksi karyawan dan pelatihan kerja, sementara sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Seleksi Karyawan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of employee selection (X1) and job training (X2) on employee performance (Y) at PT Segitiga Emas Sakti. This study uses a quantitative method with an associative approach and a sample of 42 respondents. This research uses statistical analysis methods such as validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests with the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 23 program. The research results indicate that employee selection does not affect employee performance with a t-value < t-table (1.001 < 2.022) and a significance value of 0.323 > 0.05. Job training affects employee performance with a t-value > t-table (3.837 > 2.022), with a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, employee selection and job training have an impact on employee performance with a calculated f-value > table f-value (14.434 > 3.24), with a significance value of 0.000 < 0.05. With multiple linear regression $Y = 7.796 + 0.121X1 + 0.478X2$, with a contribution of

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

61.7%, the variation in employee performance can be explained by the employee selection and job training variables, while the remaining 38.3% is influenced by other variables not studied.

Keywords: Employee Selection, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan penyedia atau penyalur jasa keamanan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat berpengaruh atas meningkatnya kualitas pelayanan, mempertahankan klien, dan memperkuat reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk membangun lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan yang berkualitas dan memberikan penghargaan atau *reward* atas kinerja yang telah tercapai. Budaya perusahaan yang positif dan mendukung serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas akan lebih memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja perusahaan PT Segitiga Emas Sakti sudah tidak bisa diragukan lagi, kepercayaan yang sudah diberikan oleh beberapa klien nya sudah menggambarkan bahwa kinerja petugas yang dipekerjakan oleh PT Segitiga Emas Sakti memang berkompenten pada bidangnya. Seperti yang diketahui bahwa PT Segitiga Emas Sakti sudah dipercaya untuk memberikan pelayanan atas jasa keamanan pada salah satu cluster yaitu natura city yang terdapat di Kec. Gunung sindur. Dimana bahwa PT Segitiga Emas Sakti memastikan bahwa para petugas yang akan mereka pekerjakan sudah memiliki sertifikasi atas kompetensi yang dimiliki karyawannya. Salah satu langkah meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan proses seleksi secara teliti dan cermat. Oleh karena itu seleksi yang baik akan dapat menghasilkan pencarian dan pemilihan calon karyawan yang berkualitas dan berpotensi guna meningkatkan kinerja disebuah perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sinaga (2020), kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas aau aktivitas seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor demi tercapainya sasaran organisasi.

PT Segitiga Emas Sakti yang menjadi perusahaan yang bergerak dalam menyalurkan tenaga kerja dalam bidang keamanan yaitu satpam. Perusahaan ini menjamin akan kualitas tenaga keamanan yang akan mereka salurkan, proses seleksi yang ketat sangat dipegang teguh oleh perusahaan ini sehingga mereka yakin akan kinerja karyawannya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. PT Segitiga Emas Sakti menerapkan proses seleksi yang berlapis meliputi tes administrasi, kesehatan fisik, dan psikologi. Meskipun proses ini dirancang untuk memperoleh kandidat terbaik.

Program pelatihan di PT Segitiga Emas Sakti itu terdiri dari beberapa metode seperti pelatihan membangun mental kerja karyawan, pelatihan K3, pelatihan PBB, Pelatihan senam tongkat dan Pelatihan senam borgol. Semua metode yang diterapkan itu tidak lain hanya untuk memberikan pelatihan yang terlihat seperti pelatihan dasar namun

hal itu sebagai bentuk pelatihan yang memberikan pemahaman atas tentang apa saja yang bisa dilakukan oleh petugas ketika dihadapkan pada situasi yang sulit. Pelatihan biasa dilakukan di saat kondisi tertentu saja namun bisa dipastikan bahwa setiap tahun pasti diadakan program pelatihan baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Dalam pelatihan kerja di PT Segitiga Emas Sakti dapat diikuti bagi para karyawan adapun karyawan yang sudah lama ataupun karyawan baru karena beberapan pelatihan bersifat terbuka atau umum bagi setiap karyawan. Pelatihan kerja ini dianggap menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada PT Segitiga Emas Sakti karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan ini dalam setiap tahun namun bisa dilihat dari tabel diatas masih terjadi kenaikan angka persentase pada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dimana sumber utama data didapat dari lapangan. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian , analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan hipotesis.

Operasional variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel independent (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (terikat). Variabel independent terdiri dari variabel Seleksi Karyawan (X1) Pelatihan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Segitiga Emas Sakti yang berjumlah 42 orang pada divisi keamanan. Sedangkan sampel penelitian adalah 42 responden menggunakan metode total Sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data, digunakan data primer dan sekunder lalu melakukan analisis data seperti uji instrumen data, serta menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu model regresi untuk melakukan peramalan, dengan melakukan Uji Normalitas. Dimana hasil menunjukkan bahwa berdistribusi normal menggunakan uji Kolmogorov Smirnov 0,200.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antar variabel bebas (*independen*) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Berikut adalah ketentuan terlihat dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>

1	(Constant)	5.734	2.584		2.219	.032		
	X1	-.111	.095	-.150	-	.252	.403	2.480
	X2	.840	.111	.970	7.539	.000	.403	2.480
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data olahan dengan SPSS versi 24

Berdasarkan tabel sebelumnya, terlihat bahwa variabel Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,403 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 2,480 (< 10). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut dalam model regresi, sebagaimana dibuktikan oleh perolehan nilai *tolerance* dan VIF tersebut.

C. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan berupa hubungan atau korelasi antar anggota sampel dalam suatu data. Pengujian ini memakai metode Durbin-Watson (DW), yaitu dengan cara membandingkan nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari hasil analisis dengan nilai batas yang telah ditentukan dalam tabel Durbin-Watson yang diperoleh dengan kriteria atau pedoman interpretasi yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.860 ^a	.739	.726	1.46165	1.682
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Olah Versi 24

Hal ini terlihat dari nilai Durbin-Watson sebesar 1,682, yang masih berada dalam kisaran 1,550 hingga 2,460. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengalami autokorelasi

D. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke Pengamatan pada data menunjukkan bahwa model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu :

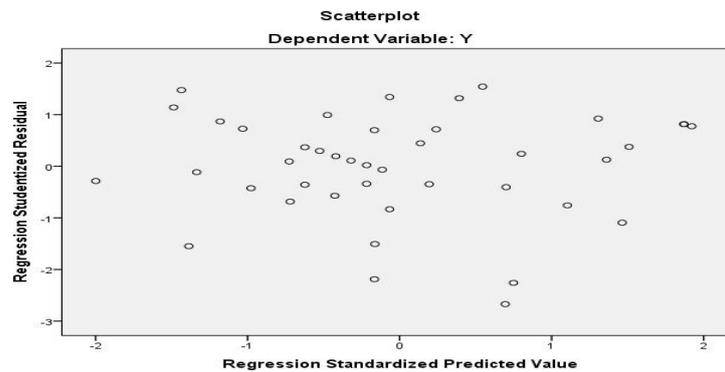
Tabel 3 Hasil Output Uji Glesjer

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.714	1.884		-.379	.707
X1	-.041	.069	-.146	-.592	.557
X2	.100	.081	.304	1.233	.225

a. Dependent Variable: RES 2

Sumber : Data olahan dengan SPSS versi 24



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS Versi 24, 2025

scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Adapun hasil output regresi linier berganda antara variabel Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.796	4.372		1.783	.082
	X1	.121	.121	.146	1.001	.323
	X2	.478	.125	.560	3.837	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS Versi 24, 2025

Pada tabel Berdasarkan tabel Coefficients, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 7,796 + 0,121X_1 +$

0,478X2. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai (a) = 7,796 menunjukkan bahwa apabila variabel Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) tidak mengalami perubahan (tetap), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 7,796.
2. Koefisien b1 = 0,121 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Seleksi Karyawan (X1) akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,121 satuan.
3. Koefisien (b2) = 0,478 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,478 satuan.

F. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.786 ^a	.617	.572	2.68257
<i>a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Seleksi Karyawan</i>				

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,617 atau setara dengan 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 38,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

G. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 6 Output Hasil Uji T Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	7.796	4.372		1.783	.082

	Seleksi Karyawan	.121	.121	.146	1.001	.323
	Pelatihan Kerja	.478	.125	.560	3.837	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,001 untuk variabel Seleksi Karyawan (X_1), sedangkan T_{tabel} sebesar 2,022. Karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1.001 < 2,022$) dan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,323 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,837 untuk variabel Pelatihan Kerja (X_2), sedangkan T_{tabel} sebesar 2,022.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,837 > 2,022$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Output Hasil Uji Hipotesis Simultan F

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	227.315	2	113.657	14.434	.000 ^b
	<i>Residual</i>	307.090	39	7.874		
	<i>Total</i>	534.405	41			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*
b. *Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Seleksi Karyawan*

Sumber : Data Olahan dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menggunakan software SPSS versi 24 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14,434 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,24, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Seleksi Karyawan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Segitiga Emas Sakti Pengasinan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Seleksi Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel Seleksi Karyawan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Segitiga Emas Sakti Pedurenan. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 12,856 + 0,379X_1$, di mana nilai konstanta (a) sebesar 12,856 menunjukkan bahwa jika Seleksi Karyawan (X_1) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 12,856. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,379 menunjukkan arah pengaruh

positif, artinya setiap peningkatan Seleksi Karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,379 satuan.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Segitiga Emas Sakti Pedurenan. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 10,515 + 0,547X_2$, di mana nilai konstanta (a) sebesar 10,515 menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 10,515. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,547 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,547 satuan.

Hasil ini juga didukung oleh nilai t hitung sebesar 3,837 yang lebih besar dari t tabel 2,022, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengaruh Seleksi Karyawan (X1) Dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada analisis data penelitian yang peneliti lakukan, Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 61,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, nilai F hitung sebesar 14,434 yang lebih besar dari 3,24, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa secara simultan variabel Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Segitiga Emas Sakti Pengasinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Seleksi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $1,001 < t$ tabel 2,022 dan nilai signifikansi $0,323 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_0) diterima. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 7,796 + 0,121X_1$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,208, yang berarti Seleksi Karyawan memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. (2) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,837 > t$ tabel 2,022 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_a) diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,515 + 0,547X_2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,411, menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memberikan kontribusi sebesar 41,1% terhadap Kinerja Karyawan. (3) Secara simultan, variabel Seleksi Karyawan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Segitiga Emas Sakti Pengasinan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $14,434 > F$ tabel 3,24 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 7,796 + 0,121X_1 + 0,478X_2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,617, yang menunjukkan

bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 61,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada metode penyebaran kuesioner yang dilakukan secara daring melalui Google Form, yang berpotensi membatasi keragaman responden. Selain itu, akurasi data dapat dipengaruhi oleh perbedaan pola pikir, tingkat pemahaman, dan kejujuran responden, sehingga hasil kuesioner mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. M., Hollman, K. W., & Hayes, R. D. (2022). The critical link between effective human resource management and organizational performance. *Journal of Business Studies*, 20(3), 45–59.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Ajabar, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam pengelolaan SDM di organisasi masa kini*. Alfabeta.
- Edy, S. (2021). *Budaya Organisasi*. Prenada Media Group.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen* (edisi 7 Ji). Erlangga.
- Hardani, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Rajawali Printing.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Praktikum Statistik* (1st ed.). Ahlimedia Press.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training & development* (8th ed). McGraw-Hill.
- Riyanto, S., & Hermawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

- Supriatin, F. E., Hakim, L., & Rachman, M. A. (2021). *Aplikasi IBM SPSS 26 untuk penelitian perikanan*. IPB Press.
- Syafril. (2019). *Statistik Pendidikan*.
- Kencana.Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Scopindo Media Pustaka.
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan era new normal dan society 5.0* (Cet. ke-1). KBM Indonesia.
- Alam, M. D., & Marlinah, H. (2025). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Yaman Pangan Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 123–132.
- Anggia, M., & Malse, D. (2022). Peningkatan kualitas produk melalui manajemen produksi dan inovasi kemasan pada usaha kopi bubuk Pusako Bundo. *Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*, 22(2), 55–63.
- Anggakara, M. (2022). Pengaruh seleksi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 44–52.
- Ardista, R., & Wulandari, A. (2020). Analisis pengaruh harga, lokasi dan gaya hidup terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 101–110.
- Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja outsourcing pada kantor pusat PT Trikayarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 148–158.
- Gulo, Y., & Santoso, A. B. (2022). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ziben Indonesia Bogor. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 25–34.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 2(2), 77–85.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Muhammadin, W. H., & Hanis, U. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxi Multi Mandiri. *Jurnal Organisasi dan Sumberdaya Manusia*, 1(2), 99–110.
- Nadapdap, N. N., dkk. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan pabrik sepatu di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3), 211–223.
- Ninawati, L., Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 55–63.

- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2020). Pengaruh kompetensi karyawan, budaya organisasi, disiplin karyawan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 65–72.
- Nofiar, M., Maswarni, M., & Susanti, N. (2022). Pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Zafens Cipta Jakarta Selatan. *Swara Manajemen: Keuangan, Pemasaran dan SDM*, 2(3), 331–342.