

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJAKARYAWAN PADA TOYOTA AUTO 2000
VETERAN PALEMBANG**



Skripsi oleh:

AZHANIA FEBRI WARDANI

01011381722199

MANAJEMEN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA AUTO 2000 VETERAN PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Azhania Febri Wardani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381722199
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif:

Tanggal Persetujuan

Tanggal 23 Mei 2022

Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal 26 Januari 2022

Anggota,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOYOTA AUTO 2000 VETERAN PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Azhania Febri Wardani
NIM : 01011381722199
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 Agustus 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

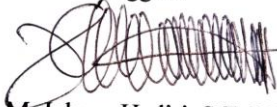
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 4 Agustus 2022

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui.

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriani, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTERGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Azhania Febri Wardani
NIM : 01011381722199
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi Yang berjudul:

**Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada
Toyota AUTO2000 Veteran Palembang.**

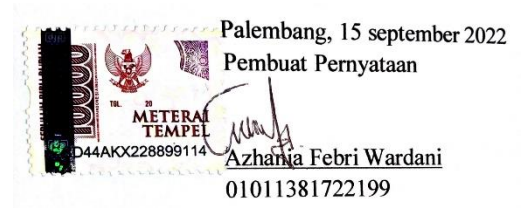
Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benardikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesuksesan itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai(mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah.
(Q.S Al Insyirah : 6-8)

Sesuatu yang belum dikerjakan seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.
(Evelyn Underhill)

Berikan yang terbaik mengenai hal apapun, jangan lakukan setengah-setengah
(Azhania Febri Wardani)

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Terkasih Papa dan Mama
- ❖ Keluarga Tercinta
- ❖ Sahabat-sahabatku
- ❖ Teman-teman Angkatan 2017 S1 Manajemen
- ❖ Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelarsarjana Ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Segala kesalahandan kekurangan mutlak menjadi tanggung jawab penulis. Namun, apabila terdapat manfaat dalam skripsi ini, sesungguhnya semua itu mutlak petunjuk dari Allah SWT.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 15 September 2022

Penulis,



Azhania Febri Wardani

01011381722199

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayat yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini dengan secara langsung atau tidak langsung.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepadakedua orang tua penulis yaitu Papa dan Mama yang tiada henti memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan tak lupa doa tulus kepada penulis dan juga seluruh keluarga besar penulis Mba Uli, Mba Ani dan tak lupa juga untuk Alm. Almuyasyi Adik penulis tersayang , Kak Mendel dan Kak Rizky. Mereka yang tak henti untuk memberikan semangat dan masukan kepada penulis sertadukungan dan doa restu yang tiada henti yang diberikan kepada penulis demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu dan mengerjakan skripsi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan selamaini kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dunia akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Penulis ucapkan terima kasih banyak dan dengan hormat kepada:

1. Prof. Dr.Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Kemas, M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekrtaris Jurusan Manajemen FakultasEkonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Yuliani, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah banyakmemberikan masukan dan waktu selama menempuh masa kuliah.
6. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan sehinga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Parama Santati, S.E.,M.Kom selaku Dosen Penguji seminar proposal dan penguji komprehensif yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen,

yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dan Insyaallah dalam parkateknya nanti kedepannya.

10. Mba Aliah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan penulis. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu penulis dalam kegiatan masa perkuliahan.
11. Untuk sahabat perkuliahan penulis Jeje, Nurul, Isma, Bella, Somi, Yolla, Dita, Fio dan Zayyan terima kasih atas kebersamaan, keceriaan dan bantuan kalian selama ini selama dimasa perkuliahan penulis.
12. Dan juga terima kasih untuk kedua sahabat penulis Imelda dan Aprilia yang sudah memberi kebahagiaan, keceriaan, dukungan dan bantuan untuk saya dalam mengerjakan kegiatan skripsi yang telah penulis lalui ini

Penulis,



Azhania Febri Wardani
01011381722199

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOYOTA AUTO 2000 VETERAN PALEMBANG

Oleh:

Azhania Febri Wardani

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 54 karyawan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang. Pernyataan diberikan menggunakan kuesioner. Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 25.0 *for windows*. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $< t$ tabel yakni sebesar $1.291 < 2.006$. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yakni sebesar $16.058 > 2.006$ dan untuk hasil pengolahan data secara bersama-sama antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dengan nilai F tabel yaitu 0,275 dengan level signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahannya yang sebesar 0,05.

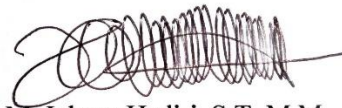
Kata Kunci: *Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

Pembimbing I




Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui.
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF RECRUITMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TOYOTA AUTO 2000 VETERAN PALEMBANG

By:

Azhania Febri Wardani

This study aims to examine the effect on employee performance recruitment and training at Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang. This research uses quantitative research. The sampling technique used is saturated sampling with the number of respondents as many as 54 employees of Toyota AUTO 2000 Veterans Palembang. Statements were given using a questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with SPSS 25.0 for windows program. The results of the analysis in this study indicate that recruitment has no significant effect on employee performance with t count $<$ t table which is $1.291 < 2.006$. While the training variable has a significant effect on employee performance with a value of t count $>$ t table, which is $16,058 > 2,006$ and the results of data processing jointly between recruitment and training on employee performance have a significant effect with the F table value of 0.275 with a significant lever of 0.000 which is smaller than the error rate of 0.05 .

Keywords: Recruitment, Training, Employee Performance

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Acknowledge

The Head of Management Departement



Isni Andriana, S.E., M,Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris darimahasiswa :

Disusun oleh:

Nama : Azhania Febri Wardani
Nim : 01011381722199
Fkultas : Ekonomi
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



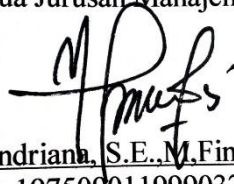
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui.
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Azhania Febri Wardani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 02 Februari 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln. Musi Raya Timur No. 445 RT.40 RW.16
Kelurahan Sialang Kecamatan Sako Palembang,
Sumatera Selatan 30163
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Email : azhaniawardani558@gmail.com
No HP : 08981062883



PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 118 Palembang
SMP : SMP Negeri 14 Palembang
SMA : SMA Negeri 18 Palembang
Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE)
Penghargaan prestasi : -

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN INTERGRITAS KARYA ILMIAH	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.1.1 Bagi Teoritis.....	10
1.1.2 Bagi praktisi	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Teori <i>Resource Based View</i>	12
2.1.2 Teori <i>Assessment Center</i> (AC).....	13
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.4 Rekrutmen	15

2.1.5	Pelatihan	18
2.2	Penelitian Terdahulu	25
2.3	Kerangka Pikir	38
2.4	Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	40
3.2	Rancangan Penelitian	40
3.3	Jenis dan Sumber Data	40
3.3.1	Jenis Data	40
3.3.2	Sumber data	41
3.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.4	Metode Pengumpulan Data	42
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.5.1	Uji Validitas (<i>Test Of Validity</i>).....	43
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	43
3.6	Uji Methode Succesive Interval (MSI).....	43
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.1	Uji Multikolinieritas	44
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	44
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.9	Uji Korelasi	45
3.10	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.11	Uji Hipotesis.....	46
3.11.1	Uji T (Parsial).....	46
3.11.2	Uji F (Simultan).....	46
3.12	Definisi Operasional Variabel	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1	Profil Perusahaan.....	50
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	51

4.1.3	Logo dan Filosofi Logo Perusahaan	51
4.1.4	Value Proposition Perusahaan	53
4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan.....	54
4.1.6	Lokasi Perusahaan AUTO 2000 Veteran Palembang	54
4.1.7	Produk dan Layanan Perusahaan.....	55
4.2	Hasil Penelitian.....	56
4.2.1	Profil Responden	56
4.3	Analisis Deskriptif	59
4.3.1	Uji Validitas.....	60
4.4	Uji Reliabilitas.....	63
4.5	Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1	Uji Normalitas	64
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas	65
4.5.3	Uji Multikolinieritas.....	66
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.7	Uji Hipotesis	68
4.8	Uji Korelasi (r)	70
4.9	Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		96
5.1	Kesimpulan.....	96
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN		102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persyaratan Umum Rekrutmen Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang	6
Tabel 1.3 Data Karyawan Sales Pelatihan di Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang tahun 2019-2020	7
tabel 1.4 Hasil Penjualan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang Januari-Desember 2020	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Reliasi	45
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen.....	59
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	61
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X_1).....	65
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)	66
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data	68
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas	69

Tabel 4.14 Uji Multikolonieritas.....	71
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.16 Hasil Uji f	73
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	74
Tabel 4.19 Interval Korelasi.....	75
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi.....	76
Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Logo Toyota AUTO 2000.....	51
Gambar 4.2 Logo Toyota.....	52
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, di setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Suatu perusahaan harus dapat menyadari modal yang paling dasar dalam suatu pembangunan organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikembangkan dan lebih diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Di dalam perusahaan, kinerja karyawan dapat memengaruhi apakah perusahaan itu dapat berhasil atau tidak. Jika kinerja karyawan baik maka akan menghasilkan tujuan dari tujuan organisasi tersebut. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Proses pelatihan juga penting karena dianggap akan mampu meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan di suatu perusahaan. Menurut Mulyani (2017) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Menurut Fahmi (2016) mengemukakan bahwa rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja yang merupakan proses pencarian calon karyawan yang

memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fanezha Lotulong (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Fitriani (2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang membuktikan bahwa semakin tinggi dalam proses rekrutmen maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat begitu pula dengan pelatihan apabila berjalan dengan lancar maka akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2020) bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Auto 2000 merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang. Toyota sendiri berdiri pada tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra Internasional Tbk. Saat ini AUTO 2000 merupakan *retailer* Toyota terbesar di Indonesia yang menguasai sekitar 42% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya AUTO 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan AUTO 2000 sebagai salah satu pendiri *dealer* resmi Toyota.

AUTO 2000 sebagai unit yang memegang tanggung jawab atas pelayanan *customer* dan penjualan produk mobil, perusahaan harus lebih teliti dalam memilih calon karyawannya guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Salah

satu cara AUTO 2000 Veteran Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan lebih teliti dalam melakukan proses rekrutmen serta dilakukannya pelatihan setiap bulan kepada karyawannya.

Proses rekrutmen pada AUTO 2000 Veteran Palembang membuka peluang melalui dua cara yaitu dengan melakukan perekrutan eksternal (untuk karyawan baru) dan perekrutan internal karyawan yang sesuai dengan jenjang karir yang direncanakan serta penilaian kinerja dan koordinasikan sepenuhnya oleh tim rekrutmen kantor pusat, dan perekrutan pada bagian tertentu dilakukan oleh pihak cabang untuk memudahkan pelaksanaannya.

Perusahaan AUTO 2000 Veteran Palembang merekrut karyawannya untuk mengisi bagian *management trainee*, *costumer relation* dan sales. Pada bagian sales ini perusahaan AUTO 2000 Veteran Palembang ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak daripada bagian lain. Proses rekrutmen yang dilakukan AUTO 2000 Veteran Palembang adalah dengan melalui media sosial dan surat kabar atau iklan. Berikut ini merupakan persyaratan umum pada AUTO 2000 :

Tabel 1. 1 Persyaratan Umum Rekrutmen Toyota AUTO 2000 Vetern Palembang

No	Keterangan Posisi	Syarat	Realisasi	Keterangan
1.	Manajemen (<i>office/costumer relation</i>)	1. Pendidikan minimal DIII/S1 Jurusan Akuntansi	Karyawan memiliki Pendidikan DII/S1 Jurusan Akuntansi	Sesuai
		2. Usia maksimal 30 tahun ketika rekrutmen	Seorang karyawan yang telah berusia 45 tahun	Belum sesuai
		3. Sehat jasmani dan rohani	Sehat jasmani dan rohani	Sesuai
		4. Diutamakan laik-laki	Sejumlah karyawan perempuan bekerja di bagian ini	Belum sesuai
2.	Administrasi Departemen	1. Pendidikan minimal DII Jurusan Akuntansi	Karyawan memiliki Pendidikan DII/SI Jurusan Akuntansi	Belum sesuai
		2. Usia maksimal 27 tahun ketika rekrutmen	Sebagian besar karyawan berusia dia atas 27 tahun	Belum sesuai
		3. Sehat jasmani dan rohani	Sehat jasmani dan rohani	Sesuai

No	Keterangan Posisi	Syarat	Realisasi	Keterangan
		4. Diutamakan karyawan laki-laki	Terdapat karyawan perempuan bekerja pada bagian ini	Belum sesuai
3.	Sales Departemen	1. Pendidikan minimal S1 semua bidang	Pendidikan lulusan SMA/DII/S1 Semua bidang	Belum sesuai
		2. Umur maksimal 30 tahun ketika rekrutmen	Terdapat beberapa karyawan di atas 30 tahun	Belum sesuai
		3. Berpenampilan menarik	Berpenampilan menarik	Sesuai
		4. Ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik	Ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik	Sesuai
		5. Memahami dunia otomotif dan marketing	Memahami dunia otomotif dan marketing	Sesuai
		6. Karyawan laki-laki dan perempuan	Terdiri dari karyawan laki-laki dan Perempuan	Sesuai

Sumber Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang

Proses rekrutmen yang tepat dan proses penyaringan yang ketat akan dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dapat berpengaruh baik pada hasil kinerja karyawan. Persyaratan mendapatkan karyawan yang berkompeten tidak cukup hanya melalui rekrutmen.

Karyawan yang telah diterima harus dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan yang harus terus menerus mengikuti sesuai perkembangan zaman agar dapat berlangsung dan tujuan organisasi bisa tercapai. Berikut ini merupakan data karyawan yang berada di Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang pada tahun 2019.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Cabang	1
2	<i>Sales</i>	35
3	<i>Sales Counter</i>	3
4	<i>Delivery Administrator</i>	1
5	<i>Parts Administrator</i>	2
6	<i>Customer Relation Staff</i>	1
7	<i>Ordering Administrator</i>	1
8	<i>Finance dan Accounting Head</i>	1
9	<i>Finance Staff</i>	2
10	<i>Accounting Staff</i>	2
11	<i>Driver</i>	5
Jumlah		54

Sumber: Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang, 2020

Berdasarkan data jumlah karyawan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang, jumlah karyawannya adalah 54 orang yang terbagi dalam bagian, dimana antara satu bagian dengan bagian yang lain dan saling berkaitan antara satusama lain dan saling bekerja sama guna mengoptimalkan tujuan dan memajukan perusahaan AUTO 2000.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dilakukan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang bersifat perubahan dan pengembangan kompetensi, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung terhadap strategi bisnis operasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan bahwa di Toyota Auto 2000 Veteran secara rutin melakukan kegiatan program pelatihan secara 1 bulan sekali dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil pada pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun program pelatihan yang dilakukan oleh pegawai Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang adalah sebagai berikut:

- a. FST (*First Salesmanshin Training*)
- b. PSST (*Proffesional Selling Skill Training*)
- c. ASST (*Advance Selling Skill Training*)

Berikut adalah data karyawan sales yang mengikuti kegiatan pelatihan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang.

Tabel 1. 3 Data Karyawan Sales Pelatihan di Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang tahun 2019-2020

Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti pelatihan		Jumlah karyawan
	2019	2020	
FST (<i>First Salesmanshin Training</i>)	35	20	35
PSST (<i>Proffesional Selling Skill Training</i>)	35	15	35
ASST (<i>Advance Selling Skill Training</i>)	35	21	35

Sumber : Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 seluruh sales mengikuti kegiatan pelatihan, sedangkan pada tahun 2020 hanya sebagian sales yang mengikuti pelatihan disebabkan kondisi pandemi yang merupakan salah satu faktor yang menghalangi perusahaan untuk melakukan kegiatan pelatihan dalam jumlah karyawan yang banyak.

Setiap perusahaan akan memiliki target kinerja yang ingin dicapai, contohnya adalah target dalam penjualan produk misalnya. Target penjualan yang berhubungan dengan kinerja suatu perusahaan, secara tidak langsung berhubungan juga dengan kinerja karyawannya. Jika target penjualan terealisasi dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja perusahaan itu baik dan begitu juga sebaliknya.

Untuk mengukur tingkat penjualan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang di tunjukan pada tabel 1.4

Tabel 1. 4 Hasil Penjualan Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang Januari-Desember 2020

Bulan	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	Realisasi(%)
Januari	156	150	96
Februari	145	135	93
Maret	150	131	87
April	133	140	105
Mei	126	122	97
Juni	153	129	84
Juli	140	130	93
Agustus	160	164	103
September	140	127	91
Oktober	165	144	87
November	130	123	95
Desember	180	172	96
Jumlah	1778	1667	94

Sumber: Toyota Auto 2000 Veteran Palembang,2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa hasil penjualan di Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang mengalami kenaikan dan penurunan (*fluktuatif*) yang disebabkan oleh beberapa faktor. Fenomena yang berkembang di masyarakat sekarang ini yaitu kurang memuaskannya servis yang diberikan oleh sales seperti: janji *delivery* unit yang tidak sesuai yang dijanjikan, penanganan keluhan pelanggan yang kurang tanggap, dan janji STNK yang tidak sesuai dengan waktunya yang membuat pelanggan merasa tidak diperhatikan dan menimbulkan rasa tidak puas atau kecewa oleh pelayanan yang diberikan oleh *sales* yang nantinya akan berdampak pada *performa dealer* itu sendiri. Selain itu di masa pandemi seperti ini juga mempengaruhi penjualan dan pelayanan yang diberikan oleh sales Toyota AUTO 2000 terhadap *costumer* nya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, peneliti memilih Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang sebagai obyek penelitian yang didasari oleh beberapa pertimbangan. Pertimbangan yang pertama adalah, Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penjualan kendaraan merek Toyota sehingga sangat memerlukan pelatihan khusus pada bagian pelayanan agar dapat meningkatkan kinerja. Yang kedua, pegawai AUTO 2000 Veteran Palembang juga menyediakan pelayanan yang berhubungan dengan kendaraan roda empat sehingga pegawai di sana harus dapat memenuhi syarat rekrutmen sebelum ia melamar apakah pekerjaan tersebut cocok atau tidak.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mencari tahu lebih lanjut seberapa besar Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO2000 Veteran Palembang?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1.1.1 Bagi teoritis

Secara teoritis ilmu ini dalam organisasi diharapkan agar dapat membantu dalam memberikan referensi serta pengetahuan mengenai besarnya pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga, dapat digunakan sebagai bahan literatur yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin meneliti terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini.

1.1.2 Bagi praktisi

Hasil penelitian ini dapat diharapkan agar dapat memberikan informasi tentang besarnya pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada AUTO 2000 Veteran Palembang, sehingga dapat mendapatkan masukan bagi manajemen Toyota AUTO 2000 Veteran Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aboyassin, N. A & Sultan, M. A. F. (2017). *The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan*. *International Journal of Business Administration*, Vol. 8, No. 5.
- An Rio Pratama, Nurul Qomari, B. K. N., & Prodi. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Baranchmark*, 3(3), 489-505.
- Abdul Haris, R. A. (2020). Artikel Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 2 No. 3 Tahun 2020 Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT BANK DANAMON INDONESIA TBK. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 56-74
- Aden Prawiro Sudarso. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 26-32
- Ahmad Sukatmajaya, C. F. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. ANGKASA PURA I. *Kinerja Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (POREK) dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Maya Pada International, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2), 8–18.
- Angelia, Christoffel, Ferdy. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdaya Sumber Daya Manusia terhadapKepuasan Kerja PT. PLN (Persero) wilaya Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828-1837.
- Ashshiddiqy, A. D. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang) Anwar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(1), 40-43.
- Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246-253.
- Bentolhoda Abdollahbeigi, F. S. (2017). The Effect of Recruitment, Selection and Development on Talent Management in IKCO Company in Iran. *International Journal of Advanced Engineering and Management*, 2(3), 69-77.
- Edison, Emron., dkk. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fenezha J. Lotulong, Y.(2018). Pengaruh Rekrutmen , Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. BANK BRI TBK Manado). *JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 3483 – 3492.
- Ferriera, J.J., Azevedo, G.S., dan Fernandez, R. 2011. “ *Contribution of Resource Based View and Entrepreneurial Orientation on Small Firm Growth*”. Cuadernos de Gestin, Vol.11, No,1, pp.95-104.
- Fitriani, N. S. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5(9), 1–20.
- Franklin Dang Kum, R. C. M. K. (PhD). (2014). Dampak Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Karyawan Kinerja : Studi Kasus Escon Consulting. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 3(3), 72-105.
- Gerson Junius ArisomI, I. A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMA Saint John Harapan Indah di Kota Bekasi. *NCBM 2017 Kalbis Institute*.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPF.

- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang.
- Imelda Andayani, S. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Imro'atul Hasanah.(2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja pada pada RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*. Vol. 6, No. 8, Agustus 2017.
- Joseph Mwangi, J. M. (2019). Effects of E-Recruitment and E-Training on Human Resource Performance: A Case Study of Telkom Kenya. *International Journal of Research Publication*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Erlangga. Jakarta
- Latif, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organasional sebagai variabel Intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Iir Abdul Haris, R. A. (2020). Artikel Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 2 No. 3 Tahun 2020 Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DANAMON Indonesia TBK. *ARTIKEL AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* , 56-74.
- Lola Kori Suryalena. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 5. Edisi II, 1-13.

- Lotulong, F. J. (2018). Pengaruh Rekrutmen , Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado). *Jurnal EMBA*, 3483 – 3492.
- Makori, J. A. (2016). *Effect of Recruitment Practices of Adjunct Lecturers on Employee Performance: A Survey of University in Kakamega County, Kenya. International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 4, 2321-3124
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Rafii, S. A. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Mulyani, Y. S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Dalam Meningkatkan Industri Pariwisata, 8(2), 20–31.
- Nelwan, S. D. O. S., Kawet3, R. C., (2016). Rekrutmen, pelatihandan pembagian kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada cv. jati jaya meubel amurang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 4(1)..
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Saputra. N (2017). Pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Komitmen Organiasai Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Hotel Dafam Pekanbaru). *Studi Kasus Hotel Dafam Pekanbaru*, 4(2), 1-10
- Shermon, Ganesh. (2004). *Competency Based HRM, A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres*, Bangalore: Tata

McGraw-Hill.

- Sigit Dwihatmojo, O. S. (2016). Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 120-129.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Tiga. Yogyakarta: bagian penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *J. KREATIF*, 14-31.
- Sundarti, Vivid Dekanawati (2020). Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru (Sunarsi, 2018) Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)*, 18(01), 14-22
- Susanti, F., Butar, B., Acc, M., & Yani. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103-109
- Sutya, I. W., Kumara, E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottage Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(3), 1399-1482
- Syahreza, D. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 10(1), 23-32.
- Tlonaen, A. W. (2022). *The Effect of Recruitment and Training on Performance: A Case Study of Indonesia National Police Personnel in the United Nations Mission in Sudan. The 3rd International Conference on Governance, Public Administration, and Social Science (ICoGPASS)*, 816-837.
- Wayan, N., & Sri, E. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Widhiyani, N. L. K. S. N. N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25, 2212-2241.

Wisnu Wardani Sutarno Putro, S. L. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT INDO SUHAR JAYA Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 127-136.

Zirra Clifford Tizhe Oaya Ph.D, O. J. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employes Performance : A Study of Three Selected Manufacturing Companie in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32-42