

**ANALISIS REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. MULIA ABADI NGADILUWIH
KABUPATEN KEDIRI
PERIODE 2024/2025**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

NARULITA AYU SOLIKHAH
NPM. 2112010151

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh:

NARULITA AYU SOLIKHAH

NPM. 2112010151

Judul:

**ANALISIS REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. MULIA ABADI NGADILUWIH
KABUPATEN KEDIRI**

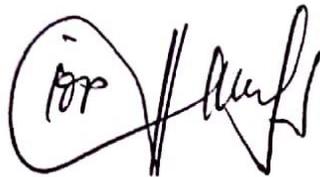
Telah disetujui untuk diajukan kepada Sidang Skripsi

Program studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

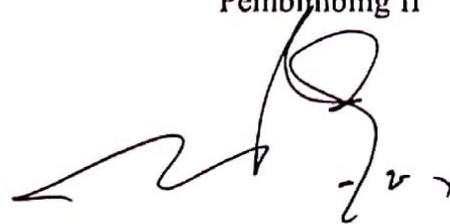
Pada tanggal: 23 Juni 2025

Pembimbing I



Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A.
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

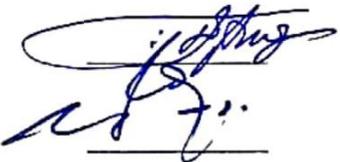
Skripsi oleh:
NARULITA AYU SOLIKHAH
NPM. 2112010151

Judul:
**ANALISIS REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. MULIA ABADI NGADILUWIII
KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan didepan Sidang Skripsi
Program studi Manajemen FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 07 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

1. Ketua : Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A.
2. Penguji 1 : Hery Purnomo, S.E, M.M,
3. Penguji 2 : Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Narulita Ayu Solikhah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 28 Desember 2002
NPM : 2112010151
Fak/Jur./Prodi. : FEB/S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diaacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 23 Juni 2025
Yang Menyatakan



NARULITA AYU SOLIKHAH
NPM. 2112010151

Motto:

“Always remember why you started.”

“A wise Liberi once said, "Sie sollten Ihre Zeit effizienter nutzen, Onkel." to remind you.”

Persembahan:

Skripsi ini tidak lain aku persembahkan kepada:

1. Orang yang paling aku hormati sekaligus sayangi, orang yang selalu ada ketika kubutuhkan dan selalu hadir disetiap jatuh bangun keadaanku, orang yang selalu mendukungku disaat sulit dan mengajarkan aku banyak hal tentang hidup, orang yang berhasil mengantarkan dan melukisku dari dari kanvas kosong dengan kasih, doa, dan nasihat hingga aku menjadi sosok lukisan manusia yang seindah dan seluar biasa sekarang. Terima kasih yang terdalam teruntuk Bapak Abadi dan Ibu Endang Purwanti selaku orang tua saya, serta orang-orang berharga lainnya yang selalu memberikan *support* tiada henti agar saya terus berjalan dikehidupan ini.
2. Teruntuk para saudari-saudari ku tercinta, Namira dan Izzati. Yang selalu memberikan dan mengingatkan aku tentang hal yang harus kulakukan dan selalu membuat kehidupan sehari-hariku lebih berwarna dengan *random event* yang muncul secara tiba-tiba pada *daily mission*-ku.
3. Teruntuk para sahabatku tersayang Rizky, Liya dan Camelia yang selalu memberikan dukungan satu sama lain selama masa perkuliahan ini.

4. Teruntuk seluruh dulur-dulurku dari Unit Kegiatan Mahasiswa Teater Adab yang selalu mengingat dan menerimaku selayaknya saudara mereka.
5. *To my cringe twin, Latif. The one who never letting me resting my brain for a single day without sending very random and cringe contents late at midnight and yapping all day and night about her freaking fictional hubby.*
6. *And last but not least, to my beloved and trusty operator of Rhodes Island, Gnosis Edelweiß and Cinnamon. You really are my kindred spirit. I know I would've been slacking off each time without your presence, assistance, and support. I'm sure I can be someone worthy of standing by y'all's side. So till I reach that day, please keep watching me and look at my effort even in our different way.*
7. Serta pihak-pihak lain yang menyertaiku dalam perjalanan hidup ini yang tidak dapat aku sebutkan satu persatu, selalu ada tempat bagi kalian dalam lubuk hatiku dan aku selalu berterima kasih karena sudah mengenal kalian semua.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Ismayantika Dyah Puspasari., M.B.A. Selaku Pembimbing Pertama Skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M. Selaku Pembimbing Kedua Skripsi.
6. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 23 Juni 2025



NARULITA AYU SOLIKHAH
NPM. 2112010151

RINGKASAN

Narulita Ayu Solikhah: Analisis Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Evaluasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui aspek rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja. Meskipun ketiga variabel tersebut telah banyak diteliti sebelumnya, hasil-hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi, terutama pada pengaruh rekrutmen dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dalam beberapa studi ditemukan tidak signifikan. Gap penelitian ini menjadi dasar perlunya kajian lebih lanjut dengan pendekatan yang relevan dan konteks usaha mikro seperti UD. Mulia Abadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi, yaitu 43 orang karyawan tetap, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, dengan alat bantu *software* IBM SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan rekrutmen dan evaluasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,476 mengindikasikan bahwa sebesar 47,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada konteks usaha kecil menengah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan pengembangan program pelatihan. Selain itu, sistem rekrutmen dan evaluasi kerja perlu dievaluasi dan disesuaikan agar lebih efektif dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Kinerja Karyawan (Y)	10
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Dari Rekrutmen (X_1)	14
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Dari Pelatihan (X_2)	19
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Dari Evaluasi kerja (X_3)	24
E. Kerangka Berpikir	28
F. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35

A. Desain Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional.....	35
C. Instrument Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel	49
E. Prosedur Penelitian.....	50
F. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
G. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Hasil Penelitian	66
C. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi	80
DAFTAR RUJUKAN	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Data Kinerja Karyawan UD. Mulia Abadi 2023.....	6
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	33
3.1 Rumus Pearson Product Moment.....	40
3.2 Rumus Reliabilitas	47
3.3 Bagan Prosedur Penelitian.....	54
3.4 Rumus Regresi Linier Berganda.....	58
3.5 Rumus Uji t.....	59
3.6 Rumus Uji F.....	60
4.1 Struktur Organisasi UD. Mulia Abadi.....	64
4.2 Uji Normalitas	69
4.3 Uji Heterokedastisitas	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu Variabel Rekrutmen	18
2.3 Penelitian Terdahulu Variabel Pelatihan.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu Variabel Evaluasi.....	27
3.1 Skala Likert.....	38
3.2 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	39
4.1 Deskripsi statistik Rekrutmen.....	66
4.2 Deskripsi statistik Pelatihan.....	67
4.3 Deskripsi Statistik Evaluasi	67
4.4 Deskripsi Statistik Kinerja.....	68
4.5 Uji Multikolonieritas	70
4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
4.7 Uji Koefisien Determinasi	73
4.8 Uji Parsial	74
4.9 Uji Simultan.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	93
2 Tabulasi Data	99
3 Surat Izin LPPM	104
4 Surat Balasan Objek Penelitian	105
5 Kartu Bimbingan.....	106
6 Hasil Output SPSS	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Tengah perkembangan zaman yang semakin pesat, persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin kompetitif. Oleh karena itu, Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber dayanya secara optimal, mulai dari manajemen keuangan atau finansial perusahaan, manajemen pemasaran maupun promosi, serta manajemen operasional, hingga manajemen sumber dayanya agar dapat bersaing di era industri saat ini. Perusahaan sendiri adalah sebuah Lembaga yang memiliki tujuan untuk memajukan sebuah perusahaan secara bersama dan berlanjut secara terorganisir dengan berbagai *element* yang ada di dalamnya (Rae et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (*human resource manajemnt*) ialah komponen utama dalam sumber daya organisasi yang perlu mendapat perhatian khusus oleh setiap perusahaan maupun lembaga. Memiliki SDM yang bersifat profesional dan memiliki kualitas bisa menambah nilai perusahaan dan pelanggan, sehingga kualitas SDM dapat terlihat dari betapa suksesnya Perusahaan tersebut (Mediana & Hwihanus, 2024). Adapun juga pernyataan dari (Kristanti & Pangastuti, 2019) yang menyatakan bahwa, untuk memperoleh tingkat kinerja yang baik serta dapat berkompetisi, Perusahaan perlu menganggap bahwa karyawan merupakan elemen *asset* Perusahaan yang memiliki peran krusial dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu secara serius memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya guna menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, hal ini tentu membuat semua perusahaan harus bisa mempunyai sumber daya yang berkompetensi dan berkualitas agar kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi target. Karena hal tersebut, kinerja karyawan menjadi satu di antara upaya-upaya perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan.

Keunggulan serta keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi tentunya mempengaruhi kemajuan organisasi atau Perusahaan itu sendiri. Pada masa sekarang ini, kinerja menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh suatu organisasi, dikarenakan persaingan global yang semakin ketat dan cepat setiap harinya, apabila kualitas sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan terus ditingkatkan secara berkelanjutan, keberhasilan globalisasi perusahaan dalam rangka mempertahankan dan mendapatkan sebuah keuntungan secara maksimum dapat diwujudkan yang sekaligus dapat menekan kerugian dari persaingan global (Nurkhotimah, 2022). Sumber Daya Manusia merupakan faktor bisnis penting yang memegang peranan penting dalam operasional (Fitriana et al., 2022). Adapun menurut pemaparan dari (Saputra & Rahmat, 2024) Pengertian kinerja karyawan merujuk pada standar yang telah ditetapkan berdasarkan kurun waktu tertentu dalam menghitung hasil kerja yang dicapai. Perhitungan dari hasil kinerja karyawan tentunya memiliki aturan dan target kinerjanya tersendiri di setiap Perusahaan, dan tentu saja setiap Perusahaan ingin untuk tetap selalu memenuhi bahkan melampaui dari target hasil kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan sejauh mana mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan (Terisma et al., 2023). Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019), untuk dapat memenuhi target Perusahaan kinerja karyawan perlu didukung oleh etos kerja yang tinggi agar mampu berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pertumbuhan Perusahaan dan meningkatkan perolehan keuntungan, perusahaan dapat merugi apabila suatu saat kinerja karyawan menurun dan memburuk.

Untuk menghindari segala macam kerugian yang dapat terjadi pada perusahaan, maka menjaga hasil kinerja karyawan yang stabil dan memenuhi target adalah hal yang penting untuk dicapai setiap perusahaan. Ada pula pemaparan menurut (Silaen et al., 2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat berkaitan dengan peningkatan produktivitas yang merupakan bagian dari manajemen SDM dalam perusahaan, dengan demikian Sumber Daya Manusia dapat dianggap sebagai salah satu *asset* paling vital dalam suatu perusahaan. Adapun menurut (Widodo & Yandi, 2022) yang menyatakan bahwa,

taraf kesuksesan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dilihat dari *output* yang dihasilkan baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, berdasarkan standar yang diterapkan untuk pekerjaan tersebut. Pernyataan yang serupa juga dipaparkan oleh Supriyanto dalam (Pusparini & Ali, 2022) yang menyatakan bahwa, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan target, tetapi juga memiliki pengaruh langsung terhadap perkembangan organisasi, keunggulan kompetitif, serta keberlangsungan operasional perusahaan. Berdasarkan itu, dapat kita simpulkan bahwa kinerja dalam manajemen SDM merupakan aspek yang sangat penting untuk dikaji dalam Perusahaan guna keberlangsungan operasional mereka.

Mengingat krusialnya peranan dari sumber daya manusia (SDM) ini untuk berkontribusi dalam mencapai sasaran perusahaan, maka manajemen SDM menjadi aspek penting yang harus dikelola secara optimal, salah satunya melalui mekanisme rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan syarat dan kebutuhan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Sundari et al., 2024), rekrutmen yang efektif menjadi salah dari satu aspek yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Walaupun begitu, tidak semua hasil penelitian memiliki hasil yang konsisten. Penelitian oleh (Kristanto et al., 2024) mengungkapkan jika ada korelasi rendah di antara rekrutmen dan kinerja karyawan, bahkan menunjukkan adanya implikasi negatif. Hasil ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen yang tidak tepat atau tidak sesuai kebutuhan dapat berdampak pada penurunan kinerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk meninjau kembali sistem rekrutmen yang diterapkan serta menegaskan bahwa proses rekrutmen merupakan aspek yang penting pula untuk dikaji dalam manajemen SDM.

Selain rekrutmen, ada pula aspek lain yang harus mendapatkan perhatian dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan, yaitu pelatihan. Menurut (Dwiansyah et al., 2024) pelatihan ini sangat dibutuhkan karena, seiring dengan teknologi yang terus perkembangan dan konsistennya

perubahan dalam permintaan pasar yang begitu pesat, sangat penting bagi karyawan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka dengan sarana pelatihan. Sementara menurut (Wahyuningsih, 2019), pelatihan dapat memberikan peluang bagi para karyawan untuk memperluas kemampuan serta keahlian dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membimbing karyawan dalam memahami tugas yang harus dilakukan, alasan dibalik pelaksanaannya, serta memberikan peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Wahyiah, 2024) yang memaparkan bahwa, pada pengrajin yang kurang pengetahuan dan pemahaman pengrajin baik dalam manajemen maupun teknik produksi yang minim atau tingkat pendidikan para pengrajin yang menjadi peserta kegiatan pelatihan rata-rata relatif masih rendah, sehingga proses penyerapan atau transformasi ilmu dan pengetahuan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan belum dapat terserap sepenuhnya. Dengan demikian pelatihan ialah salah satu aspek krusial yang perlu mendapatkan perhatian khusus terutama untuk para karyawan baru yang mayoritas memerlukan *basic training* dalam pekerjaannya.

Selain rekrutmen dan pelatihan, evaluasi kerja juga menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi berfungsi sebagai alat untuk menilai dan memperbaiki kinerja karyawan maupun efektivitas proses kerja. Menurut (Lumempow et al., 2021), evaluasi adalah salah satu aspek dalam manajerial yang dimaksudkan agar dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas di masa mendatang. Sejalan dengan itu, Nurlaila dalam (Lumempow et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja yang baik menjadi sarana penentu tercapainya tujuan organisasi, sehingga evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala. Melalui proses evaluasi, perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan serta kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang kemudian menjadi dasar dalam perbaikan dan pengambilan keputusan demi peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh dan menegaskan sebetapa penting pelaksanaan evaluasi yang efisien dan terstruktur.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi akan kinerja karyawan, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan variasi. Selain hasil dari penelitian tentang rekrutmen dari (Kristanto et al., 2024), Adapun hasil dari penelitian (Arta et al., 2023) yang juga menunjukkan hasil tidak signifikan dan menolak hipotesisnya yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif akan kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan oleh teori umum yang memaparkan jika rekrutmen yang baik akan meningkatkan performa karyawan. Di sisi lain, berdasarkan penelitian tentang pelatihan dari (Anggono & Hwee, 2024) menyimpulkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan akan kinerja karyawan. Dan ada pula penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih et al., 2023) penilaian kinerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang memunculkan gap atau celah di berbagai aspek dan memerlukan pengkajian lebih lanjut, terutama pada skala usaha kecil-menengah seperti UD. Mulia Abadi di Kediri. Hal inilah yang melandasi penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana proses rekrutmen, pelatihan dan evaluasi berpengaruh pada kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi di Kediri.

Mendapatkan capaian kinerja yang tepat maupun dapat melebihi ekspektasi dari target yang ditetapkan manajemen merupakan keinginan semua Perusahaan, hal ini pula yang ingin dicapai oleh UD. Mulia Abadi yang berlokasi bisnis di Ngadiluwih, kabupaten Kediri ini. Berikut ini adalah grafik kinerja karyawan UD. Mulia Abadi periode tahun 2023:

DATA KINERJA KARYAWAN UD. MULIA ABADI 2023						
	M1	M2	M3	M4	subtotal	KETERANGAN
Januari	5	5	4	3	17	Tidak Tercapai
Februari	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Maret	5	5	5	5	20	TERCAPAI
April	2	3	5	5	15	Tidak Tercapai
Mei	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Juni	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Juli	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Agustus	5	5	5	5	20	TERCAPAI
September	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Oktober	5	5	5	5	20	TERCAPAI
November	5	5	5	3	18	Tidak Tercapai
Desember	5	5	5	5	20	TERCAPAI
GRANDTOTAL	57	58	59	56	230	

UD. Mulia Abadi
Jln. Waringin Dsn. Paras
Ds. Ngadirejo Kec. Ngadiluwih, Kediri

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan UD. Mulia Abadi 2023

Sumber: data diolah oleh UD. Mulia Abadi tahun 2023

UD. Mulia Abadi ini adalah suatu Usaha Dagang yang berada dibidang pengolahan kayu (*woodworking*) dan pembuatan furnitur. Usaha Dagang ini memiliki total karyawan berjumlah 43 orang, yang terdiri dari 40 karyawan yang bekerja dalam bidang pengelolaan kayu menjadi produk jadi yang siap didistribusikan, 2 orang karyawan yang bekerja sebagai admin Perusahaan, dan seorang mandor yang bertanggung jawab pada kerja karyawan bagian pengelolaan kayu. Pada gambar 1.1 dapat diidentifikasi bahwa target kinerja seluruh karyawan bagian pengelolaan kayu yaitu dalam satuan meter kubik (m^3) berjumlah 5 setiap minggunya dan 20 untuk setiap bulannya serta dalam beberapa bulan tertentu target tersebut belum dapat tercapai sepenuhnya. Dari gambar 1.1 ini pula peneliti menyimpulkan bahwa target kinerja karyawan setiap bulannya masih kurang konsisten dan pada bulan tertentu bisa dikatakan kurang memenuhi target. Berdasarkan pra-riset yang dilaksanakan peneliti menggunakan metode wawancara dengan direktur dan beberapa karyawan di

UD. Mulia Abadi, peneliti menemukan beberapa faktor yang potensial menjadi aspek utama dalam kurangnya kinerja pada Perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis merasa terdorong untuk mengangkat permasalahan ini sebagai fokus penelitian dan mengambil sudut Rekrutmen, Pelatihan dan Evaluasi kerja dari karyawan UD. Mulia Abadi dan menyusun Skripsi berjudul **“Analisis Rekrutmen, Pelatihan, Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri”**.

B. Rumusan Masalah

Didasari oleh pemaparan pada latar belakang, agar permasalahan menjadi tampak lebih jelas maka dirumuskan beberapa rumusan masalah yang mana sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
3. Apakah Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
4. Apakah Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kinerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka dapat dijabarkan bahwa tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri
2. Untuk menganalisis Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri
3. Untuk menganalisis Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

4. Untuk menganalisis Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kinerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Manfaat Praktis
 - a. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami dengan baik dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja daripada seluruh karyawan yang mana merupakan salah satu aspek terpenting dari sebuah Perusahaan.
 - b. Melakukan rekrutmen yang relevan dengan tujuan dan kebutuhan Perusahaan.
 - c. Pelatihan yang dilakukan sebagai sarana pemberian pengetahuan tentang pekerjaan karyawan dapat di terapkan secara efektif pada kebijakan bagian personalia atau manajemen.
 - d. Dapat mengetahui perkembangan dan kekurangan segala sumber daya dan aspek yang ada dalam Perusahaan dengan melakukan Evaluasi Kerja yang terstruktur.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memperkuat teori yang dikemukakan oleh (Nurkhotimah, 2022) yang menyatakan bahwa, SDM Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal dalam organisasi maupun Perusahaan yang memiliki pengaruh dalam perkembangan dan kemajuan tempat tersebut.
 - b. Untuk memperkuat teori yang dipaparkan oleh (Lina, 2020) yang menyatakan jika, rekrutmen memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung pencapaian dan pelaksanaan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, aspek ini perlu mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen SDM.
Adapun teori dari (Sayyidah & Tampubolon, 2024) yang menyatakan bahwa, Kualitas karyawan sebuah perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

- c. Untuk memperkuat teori yang dikatakan oleh (Dwiansyah et al., 2024) yang mengatakan jika, dengan penerapan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta konsistensi dalam pelaksanaan disiplin kerja, diharapkan karyawan mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan secara efektif, meraih kepuasan pribadi melalui pencapaian hasil yang optimal, dan secara menyeluruh berkontribusi dalam mewujudkan tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan.
- d. Untuk memperkuat teori dari Simanjuntak dalam (Widyaningrum, 2020) yang menyatakan jika, evaluasi kerja merupakan salah satu cara dalam proses penilaian terlaksananya tugas (*performance*) individu atau sekelompok maupun unit-unit kerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang mengacu pada standar penilaian kinerja atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai acuan pencapaian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardirawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Alif, M. F. D. S. P., & Ahmadi, M. A. (2025). *Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan*. 6(1), 11–22. https://www.researchgate.net/publication/386325732_Peran_Evaluasi_Kinerja_dalam_Meningkatkan_Motivasi_Karyawan?
- Amrudin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Arianti, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In F. Sukmawati (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (I, Vol. 11, Issue 1). Pradina Pustaka. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembentukan_Terpusat_Strategi_Melestar
- Anggono, & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(01), 73–79. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13243>
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniawati, I. (2023). Analysis of The Influence Of Job Training And Recruitment On Employee Performance In Higher Education. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Avengalista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Pt. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211–225.
<https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.
<https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/9441/4156>
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49–55.
<https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.334>
- Dialazta, W., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecock di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 1386–1394.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3351/2601>
- Duryadi, M. (2024). Model Analisis Jalur (Path Analysis): Penelitian Teologi Terapan Kausalitas Kuantitatif. *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama*, 2(4), 225–243. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jutipa.v2i4.378>
- Dwiansyah, A., Giningroem, S. D. W. P., Lestari, S. I., & Meliawati, W. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia). *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.280>
- Elfina, R., Siddik, M., Agus, R. H., & Sarmini, A. (2023). *Pengaruh Evaluasi Kerja, Motivasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan*. 10(2), 123–130.
- Fairuzsyifa, A. I., & Nugroho, Y. S. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Minat Calon Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta Menggunakan Python. *Jurnal Informatika Polinema*, 10(2), 265–272.
<https://doi.org/10.33795/jip.v10i2.5014>

- Fitriana, N. N., Wihara, D. S., & Soeprajitno, E. D. (2022). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pelaku Umkm Untuk Memperkuat Daya Saing Pada Umkm (Studi Fenomenologi Pada Paguyuban Umkm Amreh Mulyo Baleturi Tegaron). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 20, 80–85. http://repository.unpkediri.ac.id/4889/%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/4889/2/RAMA_61201_18102020015_0730098401_0715106203_01_front_ref.pdf
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Taikmalaya. *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 310–324. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-bulgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In N. Azizah (Ed.), *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4). Penerbit Media Sahabat Cendekia. <http://repository.unik-kediri.ac.id/id/eprint/543>
- Kristanto, Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*,

3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>

Lumempow, V., Posumah, J. H., & Kolondam, H. F. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jap*, *VII*(103), 38–49.

Mediana, A. M., & Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, *2*(2), 193–212. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>

Mudawamah, N. S. (2021). Tes Craap Sebagai Indikator Evaluasi Informasi. *LibTech: Library and Information Science Journal*, *1*(2). <https://doi.org/10.18860/libtech.v1i2.12284>

Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi*, *10*(2), 158–164. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/12913/10082>

Napitupulu, D., & Manalu, O. (2024). Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, *4*(2), 1–7. https://www.researchgate.net/profile/Dr-Fauzi/publication/362386806_Pelatihan_dan_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_Suatu_Kajian_Literatur_Review_Ilmu_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/links/62e761e89d410c5ff3796372

Ninditya, A., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk). *SIMANIS; Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, *1*(October 2021), 105–112. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1800/1441>

- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. *Manageable*, 1(1), 42–55. <https://doi.org/10.59000/jm.v1i1.3>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Permana, H. J., Supriyanti, D., & Kurnia, N. (2020). Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Tenaga Kerja Kontrak Berbasis Web Pada RS.dr.Sitanala Tangerang. *SENSI Journal*, 6(1), 38–48. <https://doi.org/10.33050/sensi.v6i1.938>
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(1), 19–28.
- Pratiwi, D. N., & Yuwita, A. P. (2020). Analisis Penggunaan Siskeudes dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 217–223. <https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.770>
- Pusparini, Z. E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4), 1686.
- Rae, H., Wihara, D. S., & Soeprajitno, E. D. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinkop Umtk Kota Kediri. *SIMANIS; Simposium Manajemen Dan Bisnis I, 1*, 835–841.
http://repository.unpkediri.ac.id/7311/%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/7311/3/RAMA_61201_18102020161_0730098401_0715106203_01_front_ref.pdf
- Reza, M., Basunjaya, B. L., Dewanto, F. W., Waskito, B. A., Mursoni, G.,

- Simanullang, H., Pratama, A., Rumahorbo, B., & Ompusunggu, D. P. (2025). Analisis Kausalitas Inflasi , Ketimpangan Pendapatan , Dan. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 131–148. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/7294/6447>
- Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17/14>
- Sayyidah, N. A., & Tampubolon, E. S. (2024). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Magang PT . Parador Property Management. *TECHNOPEX-2024 Institut Teknologi Indonesia*, 1281–1287.
- Sholihah, D. M. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1134–1143. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2259>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Aripudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan (I)*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan#id-section-abstract>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); II). ALFABETA.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Sukendra, K., & Atmaja, K. S. (2020). Instrumen Penelitian. In T. Fiktorius (Ed.), *Crafty Oligarchs, Savvy Voters*. Mahameru Press. <https://doi.org/10.1017/9781108694247.012>
- Sulantari, Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC)*, *10*(1), 36–46. <https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Sundari, S., Apriana, A., & Juhadi. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *3*(1), 1–3. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jpsi.v3i1.14>
- Suratman, & Riyanti, E. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan*, *8*(1), 165–175. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1745827972&Signature=ACw9Z8-Whh2Uk8gXYWJz2XCTkMT0lebiZ8j1QrVw~LktTyGX9DbI
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, *2*(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai/article/view/154/509>
- Terisma, E. U., Subagyo, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan

- Ditinjau Dari Pelatihan Dan Insentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 312–322. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3197>
- Wahyiah, I. R. (2024). *Analisis pemberdayaan usaha kecil menengah emping melinjo oleh dinas perindustrian perdagangan dan pasar di kabupaten pandeglang*. 01(01), 29–45. <https://doi.org/10.46306/jpg.v1i1>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (T. Fiktorius (ed.)). Klik Media.
- Widiaswari, R. R. (2021). *Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala*. 5(2), 81–98. <https://doi.org/10.35722/pubbis>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Widyaningrum, M. E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan. *Indomedia Pustaka*, 1–50.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Winarsih, W., Suroso, & Karnama, M. M. (2023). The Effect Of Performance Appraisal And Work Motivation On Employee Performance PT. Tri Jaya Teknik Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5821–5831. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 1–15.