
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review

Muhamad Ridwan¹, Ahmad Wazir², Retno Palupi³, Sukarman⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Email: 242610001136@unisnu.ac.id¹, 242610001112@unisnu.ac.id²,
242610001116@unisnu.ac.id³, pakar@unisnu.ac.id⁴

Abstrak: Globalisasi menyebabkan kompetisi yang sengit di berbagai sektor. Untuk bisa meraih kemenangan dalam persaingan, perusahaan mulai bersaing dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar dapat menunjang kemajuan usaha mereka serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini mengeksplorasi dampak sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di perusahaan, mengingat signifikansi fungsi sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif organisasi. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kemajuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan eksploratif dengan menganalisis konten atau mengidentifikasi beberapa artikel dari jurnal nasional maupun internasional. Temuan penelitian menunjukkan bahwa baik secara bersamaan maupun terpisah, sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran vital dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal.

Kata Kunci Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Keunggulan Kompetitif.

Abstract: Globalization has led to fierce competition in various sectors. In order to achieve victory in the competition, companies have begun to compete and are required to obtain competent human resources in order to support the progress of their business and be able to compete with other companies. This study explores the impact of recruitment, selection, competency, and training systems on employee performance in companies, considering the significance of the function of human resources in the competitive advantage of organizations. The purpose of this paper is to determine the extent of research progress related to the topic. The method applied in this study is an exploratory approach by analyzing content or identifying several articles from national and international journals. The research findings show that both simultaneously and separately, recruitment, selection, training, and competency systems have a significant impact on the competitive advantage of companies. Therefore, human resource management has a vital role in creating quality employees and having optimal performance.

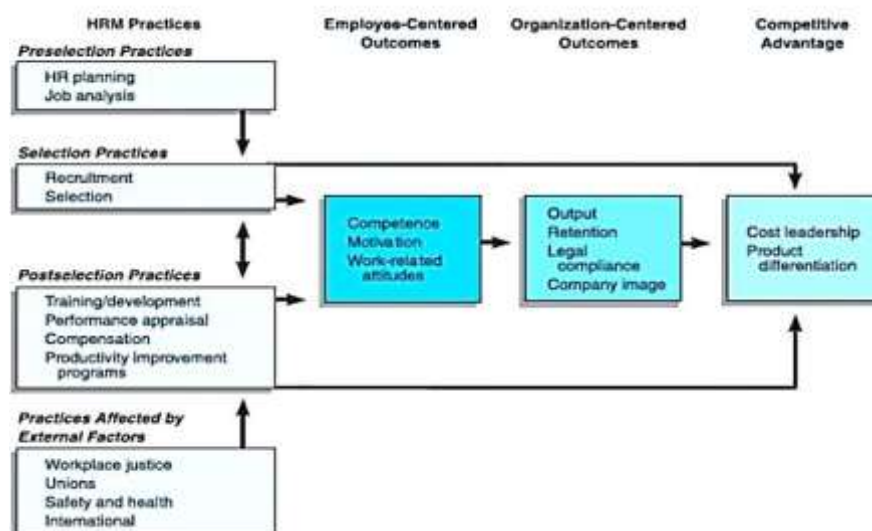
Keywords: Recruitment, Selection, Competence, Training, Employee Performance, Competitive Advantage.

PENDAHULUAN

Keberadaan globalisasi menyebabkan perubahan pada lingkungan strategis. Globalisasi ini adalah suatu peristiwa yang sukar dihindari oleh suatu organisasi, termasuk organisasi publik, bisnis, dan sosial. Oleh karena itu, keadaan tersebut mendorong timbulnya persaingan di berbagai sektor. Jika ingin bersaing dan membangun sebuah organisasi yang memiliki keunggulan di pasar, setiap perusahaan harus siap untuk berkembang dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta diharuskan untuk menghasilkan kreativitas dan inovasi.

Sumber daya manusia merupakan investasi dan aset krusial dalam perusahaan untuk mendukung operasional perusahaan tersebut. Organisasi perusahaan tidak akan berfungsi dan berkembang secara optimal, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Dalam kompetisi di sektor ekonomi saat ini, setiap perusahaan berusaha dan diharuskan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dan memiliki kompetensi agar dapat mendorong keberhasilan usaha mereka dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan agar organisasi dapat secara efektif mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM harus terencana dan menyeluruh. Artinya, perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis berhubungan dengan proyeksi penyediaan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang sesuai kebutuhan, dengan memanfaatkan sumber informasi yang akurat. Di sisi lain, Dabic (2011) [2] menyatakan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam sebuah organisasi.



Gambar 1 mengindikasikan bahwa pada dasarnya praktik sumber daya manusia meliputi preselection practice, selection practice, postselection practice, dan praktik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal. Tahap praktik pra-pemilihan meliputi perencanaan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan, tahap praktik seleksi mencakup rekrutmen dan pemilihan, sedangkan tahap praktik pasca-seleksi terdiri dari pelatihan dan program-program peningkatan produktivitas bagi karyawan. Tahap praktik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal meliputi kesetaraan peluang kerja, keamanan, dan kesehatan. Praktik manajemen sumber daya manusia menghasilkan hasil yang fokus pada karyawan, seperti peningkatan kemampuan dan motivasi, yang selanjutnya memberikan kontribusi bagi suatu organisasi, sehingga mendukung terwujudnya keunggulan kompetitif.

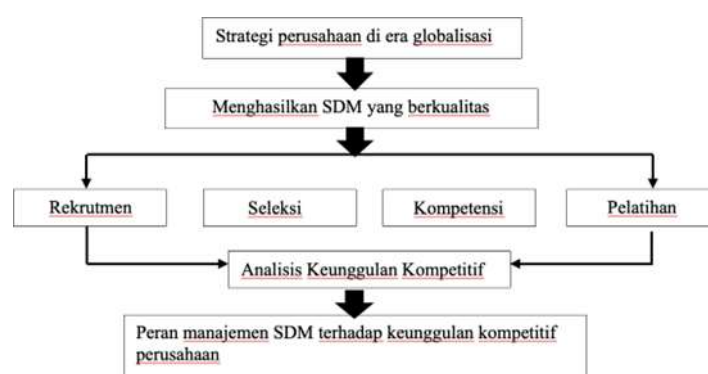
Beberapa kegiatan krusial yang membantu manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan antara lain proses rekrutmen dan proses seleksi karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2012) [4], rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar dapat dipekerjakan di dalam organisasi tersebut. Fungsi rekrutmen adalah untuk memastikan "Orang yang Tepat di Tempat yang Tepat", yang menjadi pedoman bagi para manajer dalam menempatkan karyawan di perusahaan mereka. Sementara itu, seleksi adalah tahapan pemilihan dan penentuan dari sejumlah pelamar atau individu yang memenuhi syarat untuk menduduki posisi yang ada di perusahaan sesuai dengan kondisi yang berlaku. Strategi dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi adalah hal krusial, sebab prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang akan dimanfaatkan oleh perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas yang meliputi fungsi perencanaan, rekrutmen, analisis sumber daya manusia, kesetaraan dalam kesempatan kerja, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, serta hubungan antara tenaga kerja dan buruh (Mathis & Jackson, 2019)[5].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan studi pustaka, di mana beberapa artikel diidentifikasi melalui analisis deskriptif dan eksploratif dengan membandingkan atau mengulas konten serta pembahasan dan kesimpulan dari masing-masing penelitian. Artikel diperoleh dari berbagai jurnal nasional dan internasional di bidang ekonomi, bisnis, manajemen, dan keuangan yang paling umum digunakan. Kata kunci yang dipakai untuk pencarian meliputi "rekrutmen",

"seleksi", "kompetensi", "pelatihan" dan "kinerja karyawan"; yang dikombinasikan dengan istilah "manajemen sumber daya manusia". Sebanyak 8 artikel teridentifikasi; 4 di antaranya berasal dari jurnal nasional, 3 dari jurnal internasional, dan 1 tesis nasional ditemukan dalam pencarian. Sementara itu, artikel yang muncul lebih dari satu kali akan dibatasi menjadi satu entri, dan artikel yang tidak relevan dengan MSDM dan kinerja karyawan akan dihapus. Di samping itu, penelitian ini memanfaatkan literatur terkait manajemen SDM untuk mendukung analisis teoretis dan hipotesis mengenai kinerja karyawan, yang kemudian didasarkan pada studi empiris. Di samping itu, beberapa studi sebelumnya menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam daya saing perusahaan. Sementara itu, kombinasi antara manajemen SDM, kinerja, dan daya saing masih sedikit diteliti dan pantas mendapatkan perhatian lebih. Studi pustaka melibatkan tidak hanya pembacaan literatur, tetapi juga analisis yang kritis dan mendalam mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Metode evaluasi melibatkan rangkuman, analisis, dan sintesis kritis serta mendalam dari artikel-artikel yang diulas. Hasil analisis dan ringkasan selanjutnya dicatat dalam bentuk artikel ilmiah [8].

Alur pemikiran penelitian ini dimulai dengan munculnya era globalisasi yang menyebabkan kompetisi antar perusahaan. Setiap perusahaan berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif. Berbagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain melalui sistem perekrutan dan seleksi yang akurat, penyelenggaraan pelatihan karyawan, serta peningkatan kemampuan kerja.

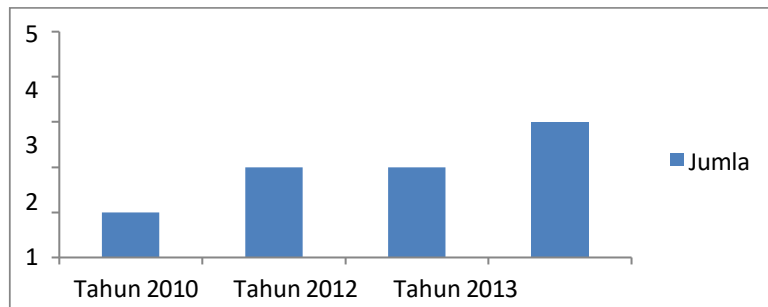


HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil dari deskriptif dan analisis topik dari suatu literatur.

A. Analisis Deskriptif

Gambar 1 menunjukkan bahwa banyak artikel dengan area kombinasi manajemen SDM dan kinerja karyawan yang dipublikasikan sejak tahun 2014, dibandingkan periode tahun 2010 sampai periode tahun 2013 yang mana rata-rata hanya sedikit penelitian dengan topik tersebut



Tabel 1 memperlihatkan beberapa literatur atau jurnal yang digunakan penulis untuk pembahasan mengenai manajemen SDM dan kinerja karyawan . Jurnal- jurnal tersebut dipilih dalam beberapa kategori.

Judul	Jurnal
Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwirajaya Satya (Jimmy)	Jurnal Manajemen & Bisnis Universitas BINUS (2014)
Role of Human Resources Management Practices Represented by Employee's Recruitment and Training and Motivating in Realization Competitive Advantage (Shammot) [9]	International Business Research; Vol. 7, No. 4; (2014)
Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan (Sulistyawarti, A.I & R.A.Indrayani) [10]	Jurnal Dinamika Vol. 4, No. 2 (2012)
Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan <i>Joint Operating Body</i> Pertamina-Pertochina <i>East Java</i>)	Jurnal Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 (2013)

(Hendriani, et al) [11]	
Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang) (Rudhaliawan, et al) [6]	Jurnal Universitas Brawijaya (2010)
Analisis Pengaruh Pelatihan, Pembinaan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan . (Kambey, F.L & Suharnomo) [12]	Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol. 10, No. 2. 2013
The Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan (Sultana, A, et al) [13]	Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol. 4, No. 6 (2012)
HRM Practices And Employee Competence: A General System Perspective (Alsabbah, M.Y & H. Ibrahim) [14]	International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 4, Issue 1 (2014)

Artikel-artikel di atas menerapkan teknik analisis studi kasus. Studi kasus umumnya diterapkan dalam penelitian manajemen, khususnya terkait dengan topik sumber daya manusia. Analisis mendalam dari serangkaian sampel diperlukan dalam studi kasus dan dapat menjadi metode yang bermanfaat untuk menghasilkan ide-ide serta merekomendasikan pengujian hipotesis secara empiris.

B. Analisis Topik

Topik yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta kinerja para karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah dibagi menjadi studi umum mengenai praktik manajemen SDM seperti sistem perekrutan,

pemilihan, kompetensi, dan pengembangan. Selanjutnya, performa karyawan pada akhirnya berhubungan dengan daya saing perusahaan.

Tabel 2. Tabel Analisa Jurnal Referensi

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Jimmy	Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Kinerja	Penelitian asosiatif dan penyebaran kuesioner dengan 105 responden karyawan pada PT. Dwirajaya Satya, dan analisis data menggunakan regresi	• Proses perekrutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan • Seleksi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. • Kompetensi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan • Proses rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Shammot	Rekrutmen, kompetensi, pelatihan, insentif, keunggulan kompetitif	Analisis deskriptif dengan penyebaran kuesioner dengan 100 responden karyawan yang bekerja di dua perusahaan; Al Hikma Perusahaan Farmasi dan ICCB Perusahaan .	• Terdapat hubungan yang signifikan antara proses rekrutmen dan memilih pelamar terbaik • Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kualifikasi pelamar yang direkrut dalam menciptakan keunggulan bersaing (kompetitif).

			• Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan metode pengembangan karyawan dalam mencapai keunggulan bersaing (kompetitif) • Terdapat hubungan secara statistik antara pemberian insentif terhadap keunggulan kompetitif
Sulistyawarti, A.I & R.A.Indrayani	Kepuasan kerja karyawan, <i>turn over</i> karyawan, <i>training</i> ,	Penelitian asosiatif dengan menyebarkan kuesioner seluruh	• Kepuasan kerja, <i>training</i>, <i>turn over</i>, produktivitas, dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap
	produktivitas, kinerja, & keunggulan kompetitif	karyawan PT. Kubota Indonesia dengan jumlah responden 282 orang , dan analisis menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan metode <i>alternative Partial Least Square (PLS)</i>	keunggulan bersaing (kompetitif)

Hendriani, et al M. Soe'oed Hakam	Pelatihan, Pendidikan, Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan <i>JOB Pertamina-PetroChina East Java</i> sebanyak 62 responden, dan analisis data menggunakan regresi	• Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Pelatihan Karyawan dan Pendidikan Karyawan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Rudhaliawan, et al M. Soe'oed Hakam	<i>Training</i> , kemampuan kerja, kinerja karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan jumlah responden sebanyak 66 orang karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Kandatel Malang, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif & analisis jalur path dan regresi	• <i>Training</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan • <i>Training</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Kambey, F.L & Suharnomo	Pelatihan, Pembinaan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi, Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 80 kuesioner dan analisis data menggunakan	• Secara parsial dan simultan, pelatihan, pembinaan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

		analisis regresi linier berganda	
Sultana, A, et al shan, Sobia Irum, Kamran & Nasir Mehmood	Pelatihan, Kinerja Karyawan, Gaji, Keterlibatan Kerja	Penelitian asosiatif dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 400 di sektor telekomunikasi	• Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap gaji karyawan • Gaji secara parsial berpengaruh
		pakistan, dan analisis data menggunakan regresi dan korelasi	signifikan terhadap kinerja karyawan • Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja • Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Alsabbah, M.Y & H. Ibrahim Y.A. Als & HazrilIzwar Ibrahim	Praktek HRM;Rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, kompetensi, & kinerja	Studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif eksploratif.	• Ada hubungan antara praktek HRM dan kompetensi pegawai. Pentingnya perancangan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

(Sumber: hasil penelitian, 2020)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap peneliti sebelumnya memakai indikator atau variasi variabel yang beragam untuk mendukung penelitiannya. Selanjutnya, metode yang diterapkan untuk setiap penelitian juga bervariasi, mulai dari analisis deskriptif hingga analisis inferensial atau pengujian hipotesis melalui analisis regresi maupun korelasi. Setiap penelitian tersebut telah menguatkan atau membuktikan asumsi penulis yang berkaitan dengan tujuan penulisan penelitian ini, yaitu adanya temuan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mencakup sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian oleh Sulistyawarti & Indrayani (2012) [10] menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh langsung terhadap keunggulan kompetitif. Signifikansi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan kompetensi organisasi untuk meraih keunggulan bersaing atau kompetitif bagi perusahaan [15] (Handoko, 2011). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Alsabbah & Ibrahim (2014) [14] menemukan bahwa pengembangan strategi terkait sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karena strategi yang tepat akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat memengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Berdasarkan hal itu, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen memiliki peran krusial dalam manajemen SDM, yang dimulai dari tahap mencari dan menemukan calon pelamar untuk bekerja di suatu organisasi [16](Dessler,2015). Sistem rekrutmen yang berhasil memberikan kesempatan kerja kepada pelamar yang memiliki kemampuan serta keterampilan yang sesuai dengan kriteria suatu pekerjaan[17](Setiani, 2013). Seleksi adalah kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan setelah rekrutmen selesai, yang mencakup pengambilan keputusan dan evaluasi terhadap pelamar untuk diterima di sebuah perusahaan. Dengan rekrutmen dan seleksi yang tepat, akan diperoleh sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat dicapai melalui langkah-langkah seperti mengidentifikasi posisi yang tersedia dan menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan, menentukan sumber kandidat atau pelamar yang sesuai, serta memilih metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk posisi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan krusial dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja terbaik. Temuan penelitian, baik secara bersamaan maupun terpisah, menunjukkan bahwa

sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

B. Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan,” *J. Ilm. Widya*, vol. 1, no. 1, pp. 38–44, 2013, [Online]. Available: [http://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnalilmiah/article /view/106](http://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnalilmiah/article/view/106).

V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.

M. A. Hitt, R. D. Ireland, and R. Hoskisson, *Strategic Management Cases: Competitiveness and Globalization*. 2012.

R. L. Mathis and J. H. Jackson, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.

L. R. Mathis and H. J. Jackson, *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management*. 2019.

V. Rudhaliawan, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang),” *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 4, no. 2, p. 75147, 2013.

Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,” in *Metode Penelitian Ilmiah*, 2014.

M. M. Shammot, “The Role of Human Resources Management Practices Represented by Employee’s Recruitment and Training and Motivating in Realization Competitive Advantage,” *Int. Bus. Res.*, 2014, doi: 10.5539/ibr.v7n4p55.

A. Sulistyawarti and Indrayan, “Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan,” *J. Din. Akunt.*, vol. 4, no. 2, pp. 83–93, 2012, doi: 10.15294/jda.v4i2.2166.

F. L. Kambey and Suharnomo, “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang),” *Stud. Manaj. Organ.*, 2013.

T. H. Handoko, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,” *Pengantar Manaj.*, 2011.

G. Dessler, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2015.

A. Sultana, S. Irum, K. Abid, and Nasir Mehmood, "Impact of training on employee performance :A study of telecommunication sector in Pakistan," *Interdiscip. J. Contemp. Res. Bus.*, no. March 2015, pp. 646–661, 2012.

R. K. Bellionardi, "Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami)," *Model Anal. Perekrutan Dan Sel. Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manuf. Indones.*, vol. 53, no. 1, pp. 42–55, 2013, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

E. S. Pakpahan, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)," *J. Adm. Publik Mhs. Univ. Brawijaya*, vol. 2, no. 1, pp. 116–121, 2014.

M. Y. A. Alsabbah and H. Ibrahim, "Hrm Practices and Employee Competence : a General System," *Int. J. Business, Econ. Law*, vol. 4, no. 1, pp. 11–19, 2014.

M. Dabić, M. Ortiz-de-Urbina-Criado, and A. M. Romero-Martínez, "Human resource management in entrepreneurial firms: A literature review," *Int. J. Manpow.*, vol. 32, no. 1, pp. 14–33, 2011, doi: 10.1108/01437721111121206.

S. Hendriani, Y. Efni, and A. Fitriani, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1–8, 2013.

Romi Satria Wahono, "Literature Review: Pengantar dan Metode," [Http://Romisatriawahono.Net/](http://Romisatriawahono.Net/), 2016.

M. A. Nugroho, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar," *Skripsi*, pp. 1– 136, 2012