

## **PENINGKATAN EFEKTIVITAS KINERJA DENGAN SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN PADA PT. DOS NI ROHA DISTRIBUTION MEDAN**

**Tyto Boima Sibatuara<sup>1)</sup>, Miska Irani Tarigan<sup>2)</sup>, Sari Monang Sihombing<sup>3)</sup>, Ida M Manullang<sup>4)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: [nainggolanzytyto07@gmail.com](mailto:nainggolanzytyto07@gmail.com)<sup>1)</sup>, [miska\\_irani@ust.ac.id](mailto:miska_irani@ust.ac.id)<sup>2)</sup>, [sarimonangsihombing@gmail.com](mailto:sarimonangsihombing@gmail.com)<sup>3)</sup>, [idamanullang@gmail.com](mailto:idamanullang@gmail.com)<sup>4)</sup>

### **ABSTRACT**

This thesis discusses how the influence of recruitment, selection, competence and training systems on the effectiveness of the performance of PT Dos Ni Roha Distribution Medan. This data was obtained through a questionnaire distribution survey given to 70 (Seventy) employees at PT Dos Ni Roha Distribution Medan. The sampling technique used is saturated sampling or census, while the data analysis used is multiple linear regression which is carried out using the help of SPSS 25 software. The research method used in this research is quantitative analysis method. Based on the results of the analysis using the help of SPSS 25 software, it is found that  $Y = 1.067 + 0.097X_1 + 0.166X_2 + 0.179X_3 + 0.402X_4$ . The recruitment system has a significant effect on performance effectiveness, tcount value (2.023) > ttable (1.668). There is a significant influence between selection and performance effectiveness. With a tcount value (2.421) > ttable (1.668). There is a significant influence between competence and performance effectiveness. With a tcount value (2.119) > t table (1.668). There is a significant influence between training and performance effectiveness. With a tcount value (4.917) > t table (1.668). The coefficient of determination ( $R^2$ ) = 71.3% indicates the magnitude of the influence of the recruitment, selection, competency and training system on performance effectiveness, while the remaining 28.7% is influenced by other factors not included in this study. From the results of the F test it is known that Fcount of 40,368 > Ftable of 2.51 and a significant value of F of  $0.000 < \alpha$  (0.05) so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that simultaneously the recruitment system variables, selection, competence and training have a positive and significant effect on the effectiveness of performance at PT. DNR Distribution Medan.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Competence and Training Systems

### **PENDAHULUAN**

DNR (PT Dos Ni Roha) adalah perusahaan distributor, logistic dan supply chain yang bergerak di bidang perdagangan besar farmasi dan alat kesehatan serta perdagangan umum lainnya. Awalnya, perusahaan ini bernama Firma Dos Ni Roha, Ia didirikan di Jakarta pada 16 September 1963. Firma Dos Ni Roha kemudian berubah menjadi PT Dos Ni Roha, dan kini lebih dikenal dengan sebutan DNR atau DNR Distribution. PT Dos Ni Roha memiliki 32 Cabang, 15 station, dan lebih dari 100.000 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia. DNR bekerja sama dengan 1.772 rumah sakit swasta, 1.004 rumah sakit pemerintah, 295 rumah sakit bersalin, 16.209 apotek, 105 labolatorium, dan 643 klinik. Bahkan, DNR Distribution telah memiliki tempat penyimpanan dingin (cold storage) dan ultra cold chain storage di Jakarta dan Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari Human Resource Development (HRD) PT. DNR Distribution Cabang Medan, data efektivitas kinerja karyawan diukur dari kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan. Adapun gambaran tentang target dan

realisasi penjualan pada PT. DNR Distribution Cabang Medan dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. Data Realisasi Penjualan PT. DNR Distribution Tahun 2021-2023

Bulan	Target Penjualan (Harga)			Realisasi Penjualan (Harga)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Januari	5.501.810.500	6.015.926.100	6,078,926,100	5.106.185.699	5.098.585.866	5,188,585,866
Februari	5.903.575.800	6.178.875.800	6,078,926,100	5.714.590.752	6.650.605.867	5,188,585,866
Maret	9.588.388.200	9.879.488.000	11,088,388,200	6.340.491.993	8.544.303.093	6,840,491,993
April	4.617.265.500	6.175.675.400	6,327,265,500	4.006.198.705	5.472.308.705	5,186,198,705
Mei	4.219.831.600	5.792.930.600	5,819,831,600	4.415.833.966	4.788.839.818	5,815,833,966
Juni	4.378.926.100	5.078.926.100	6,078,926,100	3.788.585.866	3.188.585.866	5,188,585,866
Juli	3.977.468.100	5.517.058.000	5,517,468,100	4.546.586.168	4.796.838.352	4,746,586,168
Agustus	3.919.621.300	5.269.520.555	5,319,621,300	3.998.778.356	5.498.873.625	6,498,477,380
September	5.107.654.000	6.734.974.100	6,507,654,000	6.137.951.248	6.546.272.648	7,437,951,248
Oktober	5.140.039.500	7.011.249.500	6,540,039,500	4.967.010.595	5.571.044.596	6,367,010,595
Nobember	5.376.946.500	7.087.156.400	6,976,946,500	5.419.682.331	6.959.492.431	6,819,682,331
Desember	4.945.516.900	6.675.656.400	6,545,516,900	4.656.759.922	6.677.597.300	5,056,759,922
Total Target	62.677.044.000	77.417.436.955	78.879.509.900	59.098.655.601	69.793.348.167	70.334.749.906

Sumber: PT. DNR Distribution

Berdasarkan Tabel 1. di atas, terjadi penurunan hasil penjualan yang dilakukan PT. DNR Selama 3 tahun terakhir kinerja karyawan tidak selalu mencapai target yang telah ditentukan. Penurunan hasil penjualan mulai terjadi pada tahun 2021, dimana Rp. 62.677.044.000 target yang sudah ditentukan tetapi realisasinya yang tercapai ditahun 2021 hanya Rp. 59.098.655.601 atau sebesar 94%. Kemudian pada tahun 2022, dimana target yang ditentukan sebanyak Rp. 77.417.436.955 tetapi hanya Rp. 69.793.348.167 yang terlealisasi yaitu sebesar 90%.

Selanjutnya terjadi juga ditahun 2023, dimana target yang ditentukan sebanyak Rp. 78.879.509.900, namun pada kenyataannya hanya terealisasi sebanyak Rp. 70.334.749.906 yaitu sebesar 89%. Fenomena yang penulis temukan terkait efektivitas kinerja yang selalu tidak mencapai targetnya setiap tahunnya diduga karena kurangnya sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap efektivitas kinerja PT. DNR Distribution Cabang Medan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Pambudu (2014 : 40), efektivitas kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif disertai dengan manajemen yang efisien. Menurut Mardianto (2014 : 8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2008 : 261), Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi dalam suatu organisasi. Menurut Wibowo (2007:86) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Gomes (2003:197), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki peformansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada berikut: Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Pengaruh Perekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, Dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kantor Cabang Pemasaran Sumatera Utara. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis terdapat hubungan yang signifikan, pengaruh sistem rekrutmen terhadap efektivitas kerja dengan daya penentu menunjukkan 0,465% yang berarti 46,50% efektivitas kinerja karyawan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Perekrutan dan Trainning, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi dan Promosi. Menurut Hasil Penelitian Purba, S. D., Rangkuti, D. A., Sitanggang, Y., Simbolon, W. Z., & Ginting, B. B. (2023). Pengaruh Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Efektivitas Kinerja PT. Perkebunan Nusantara III. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebijakan rekrutmen, seleksi karyawan dan Penempatan Kerja terhadap Efektifitas kinerja di PTPN III.

Menurut Hasil Penelitian Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Telkom Makassar STO Balaikota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin efektif pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Menurut Hasil Penelitian Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara. Menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan pada PT. Surya Mastika Nusantara.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DNR Distribution Medan sebanyak 70 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. DNR Distribution Medan, sebanyak 70 orang karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

### Defenisi Operasional

Penelitian ini meneliti Sistem Rekrutmen (X1) yang merupakan suatu proses penting dalam pengadaan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan dan jabatan yang tersedia. Adapun indikator yang digunakan pada sistem rekrutmen adalah dasar penarikan, sumber penarikan, metode penarikan, proses penarikan, persyaratan rekrutmen, tujuan rekrutmen, penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan dan hasil rekrutmen.

Seleksi (X2) merupakan proses kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar melalui serangkaian tahapan-tahapan tes guna mendapatkan pelamar yang memiliki kualifikasi yang relevan dan memenuhi syarat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui sebuah seleksi karyawan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai kriteria organisasi atau perusahaan. Adapun indikator seleksi adalah Umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, referensi, pengalaman, tes tertulis, tes wawancara,

Kompetensi (X3) merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun indikator kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, peran sosial, citra diri. Pelatihan (X4) merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Adapun indikator pelatihan adalah instruktur, peserta, materi, tujuan, metode pelatihan, dan sarana pelatihan.

Efektivitas Kinerja (Y) merupakan suatu keadaan di mana kegiatan manajemen mencapai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, kepuasan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

### Teknis Analisis Data

#### Metode Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Penelitian ini mengukur pengaruh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap efektivitas kinerja, dengan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diaplikasikan dengan rumus:

$$EK = a + \beta_1 SR = \beta_2 S + \beta_3 K + \beta_4 P + e$$

Keterangan:

EK = Efektivitas Kinerja

SR = Sistem Rekrutmen

S = Seleksi

K = Kompetensi

P = Pelatihan

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Standar Error

### HASIL PENELITIAN

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data penelitian ini dengan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 1.067 + 0,097X_1 + 0,166X_2 + 0,179X_3 + 0,402X_4$$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	2.366		.451	.654
	Sistem_Rekrutmen	.097	.048	.139	2.023	.047
	Seleksi	.166	.069	.235	2.421	.018
	Kompetensi	.179	.085	.193	2.119	.038
	Pelatihan	.402	.082	.493	4.917	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas_Kinerja						

a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kinerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Hal ini berarti bahwa sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pada PT. DNR Distribution Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Nilai konstanta sebesar 1.067 artinya jika sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan bernilai 0, maka nilai efektivitas kinerja sebesar 1.067. Sistem rekrutmen berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja 0,097 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai sistem rekrutmen naik 1 satuan maka efektivitas kinerja akan naik sebesar 0,097 dan apabila sistem rekrutmen turun 1 satuan maka efektivitas kinerja akan turun sebesar 0,097. Seleksi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja 0,166 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai seleksi naik 1 satuan maka efektivitas kinerja akan naik sebesar 0,166 dan apabila seleksi 1 satuan maka efektivitas kinerja akan turun sebesar 0,166.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja 0,179 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai kompetensi naik 1 satuan maka efektivitas kinerja akan naik sebesar 0,179 dan apabila kompetensi turun 1 satuan maka efektivitas kinerja akan turun sebesar 0,179. Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja 0,402 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai pelatihan naik 1 satuan maka efektivitas kinerja akan naik sebesar 0,402 dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka efektivitas kinerja akan turun sebesar 0,402.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pada PT. DNR Distribution Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

#### Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	2.366		.451	.654
	Sistem_Rekrutmen	.097	.048	.139	2.023	.047
	Seleksi	.166	.069	.235	2.421	.018



	Kompetensi	.179	.085	.193	2.119	.038
	Pelatihan	.402	.082	.493	4.917	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas_Kinerja						

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat dijelaskan hasil uji t; Nilai thitung (2,023) > ttabel (1,668) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,047 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel sistem rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pada PT. DNR Distribution Medan. Nilai thitung (2,421) > ttabel (1,668) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pada PT. DNR Distribution Medan.

Nilai thitung (2,119) > ttabel (1,668) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pada PT. DNR Distribution Medan.

Nilai thitung (4,917) > ttabel (1,668) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pada PT. DNR Distribution Medan.

Tabel 4. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.630	4	98.658	40.368	.000b
	Residual	158.855	65	2.444		
	Total	553.486	69			
a. Dependent Variable: Efektivitas_Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Sistem_Rekrutmen, Kompetensi, Seleksi						

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap efektivitas kinerja. Pengaruh tersebut dapat ditunjukkan pada nilai Fhitung Sebesar  $40.368 > F_{tabel}$  sebesar 2.51 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha(0,05)$  sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844a	.713	.695	1.56331
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Sistem_Rekrutmen, Kompetensi, Seleksi				

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,713 artinya efektivitas kinerja dapat dijelaskan oleh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan sebesar 71,3%, sedangkan 28,7% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini secara parsial variabel sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja PT. Dos Ni Roha Distribution Medan. Secara simultan variabel sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja PT. Dos Ni Roha Distribution Medan. Saran dari penelitian ini dalam menentukan kriteria rekrutmen yang tidak hanya memenuhi kebutuhan jangka pendek perusahaan, tetapi juga sejalan dengan visi jangka panjang perusahaan. Demikian juga perlunya memberikan perhatian khusus pada tingkat pendidikan calon karyawan, memberikan pelatihan dengan intensif kepada karyawan agar mereka memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas mereka. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memberikan pelatihan yang efektif agar dapat membantu individu dalam mengidentifikasi dan merumuskan tujuan pribadi serta profesional dengan lebih jelas dan terarah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, A. (2003). Human Resources Management. Yogyakarta: Kanisus
- Mathis, dan Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Pambudu, T. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 61-71.
- Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Pengaruh Perekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, Dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(2), 180-196.
- Ndruru, Tomas Edin S; Tarigan, Miska Irani; Purba, Saut; Ritonga, Sinar; , "Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Medan Sunggal", KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen,,,234-241,2024,
- PRATAMA, Yosef Ferry; WISMAR'EIN, Dian. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 2018, 1.1: 37-48.
- TARIGAN, Miska Irani; SITUMORANG, Melviola; , "The Influence of HR Development, Standard Operational Procedures, Work Facilities and Motivation on Employee Performance", "International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science", 5, 4, 983-993, 2024,
- Simbolon, Z. Wilson (2023). Pengaruh Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Efektivitas Kinerja PT. Perkebunan Nusantara III. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol 23 No 3, Tahun 2023

- 
- Sitompul, Pandapotan; Guteres, Juniana P; Tinambunan, Anitha Paulina; Munthe, Kornel; Tarigan, Miska Irani; , "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis,, 1228-1232, 2023,
- Susanti, Dewi; Tarigan, Miska Irani, The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance At The West Pasaman Inspectorate, Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi, 224-233, 2024,