



The Influence of Recruitment, Job Training and Compensation on Employee Performance at CV. Bina Reka Lamongan

Nur Fitriani¹, M. Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: M. Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Recruitment, Job Training, Compensation, Employee Performance

Received : 17, June

Revised : 19, July

Accepted: 25, August

©2023 Fitriani, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research discusses the influence of recruitment, job training and compensation on employee performance at CV. Bina Reka Lamongan. This research uses quantitative methods. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 70 CV employees as respondents. Bina Reka Lamongan The method in this research uses a validity test, reliability test and classic assumption test, data analysis is carried out using Multiple Linear Regression Analysis and Determination Coefficient Analysis (R^2), while the hypothesis testing technique uses the t test and F test. The results of the t test research are carried out partially shows that the Recruitment variable has a positive and significant effect on employee performance, the Job Training variable has an effect but is not significant on employee performance, the Compensation variable has an effect but is not significant on employee performance. Regarding the F test, it shows that the variables Recruitment, Job Training and Compensation have a significant effect simultaneously on employee performance at CV. Bina Reka Lamongan.

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan

Nur Fitriani¹, M. Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: M. Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Received : 17, June

Revised : 19, July

Accepted: 25, August

©2023 Fitriani, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Reka Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 70 orang karyawan CV. Bina Reka Lamongan Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian uji t yang dilakukan secara parsial menunjukkan variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Pelatihan Kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengenai uji F menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang harus sesuai dalam pengelolaannya. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan dan tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Seiring berjalannya era globalisasi maka persaingan bisnis semakin kuat.

Persaingan bisnis yang semakin kuat membuat sumber daya manusia yang ada haruslah memiliki kualitas dan kuantitas yang baik begitu pun dalam dunia konstruksi yang berkembang pesat dengan banyaknya pembangunan infrastruktur yang terus-menerus dilakukan. Adapun langkah yang bisa dilakukan guna memperoleh SDM yang kompeten yaitu dengan mengadakan rekrutmen, pelatihan kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai guna meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mendorong para pencari kerja untuk melamar diperusahaan tersebut. Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir, 2018). Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini dilakukan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat oleh perusahaan, dan apabila tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa nantinya aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Rekrutmen dinyatakan berhasil apabila banyak pelamar yang mengajukan lamaran kerja. Setelah memperoleh sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi yang kemudian melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang disebut karyawan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan itu sendiri merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018). Pelatihan SDM bertujuan agar para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, serta dapat meningkatkan skill atau keahlian sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan melakukan pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta sesuai dalam pembagian kompensasinya.

Faktor utama ketidakpuasan kerja adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan disebuah perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Widodo dalam Ulfatin dan Triwiyanto, (2016) "Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi". Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil dan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga tingkat produktivitasnya maksimal. Untuk itu kinerja karyawan perlu diberikan perhatian yang lebih, karena jika terdapat penurunan kinerja karyawan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Kinerja yang tinggi juga bisa dilaksanakan jika pimpinan bisa menggunakan metode manajemen yang sesuai, yang artinya pimpinan perusahaan bisa memberikan motivasi yang sesuai dengan yang diperlukan karyawannya.

CV. Bina Reka Lamongan berdiri pada tahun 2014, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dan menyediakan jasa konstruksi harus dapat memenuhi kebutuhan akan pembangunan tersebut. Perusahaan sub kontraktor ini selalu berusaha untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik agar dapat mempertahankan visi dan misi perusahaan sebagai perusahaan subkontraktor yang ada di lamongan.

Kinerja karyawan di CV. Bina Reka Lamongan diukur melalui penyelesaian tugasnya dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya secara efektif dan dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu upaya peningkatan kinerja karyawan akan menjadi tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Akan tetapi suatu perusahaan pasti mempunyai kendala atau masalah yang harus dihadapi, kinerja yang kurang maksimal merupakan kendala yang harus dihadapi.

Adapun permasalahan yang terjadi yaitu pada rekrutmen karyawan di perusahaan. Dimana perusahaan ini melakukan rekrutmen karena sering terjadinya turn over karyawan (perpindahan karyawan) karena beberapa alasan. Alasan karyawan resign dari pekerjaannya tersebut diantaranya karena

jam masuk kerja CV. Bina Reka yang cukup pagi yaitu pukul 07.00 serta alasan lainnya karena jarak tempat tinggal dengan perusahaannya jauh sehingga terjadinya turn over karyawan dalam perusahaan. Hal ini diketahui dari data jumlah karyawan CV. Bina Reka selama 6 bulan terakhir terhitung sejak tanggal Oktober 2022 – Maret 2023.

Tabel 1. Data Karyawan CV. Bina Reka Lamongan
Periode Oktober 2022 – Maret 2023

| No. | Bulan | Tahun | Jumlah Karyawan |
|-----|----------|-------|-----------------|
| 1. | Oktober | 2022 | 70 |
| 2. | November | | 68 |
| 3. | Desember | | 68 |
| 4. | Januari | 2023 | 69 |
| 5. | Februari | | 70 |
| 6. | Maret | | 70 |

Sumber : HRD CV. Bina Reka Lamongan

Rekrutmen merupakan tahap yang paling penting bagi setiap perusahaan, tetapi jika terlalu sering melakukan rekrutmen akan berpengaruh terhadap kinerja, karena harus memberikan pelatihan kembali terhadap karyawan baru dan membutuhkan waktu yang cukup untuk lama agar kompeten.

Kemudian, permasalahan pelatihan kerja dalam perusahaan yang belum optimal menjadi penyebab kurang efektifnya kinerja karyawan. Dimana pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangatlah terbatas dan mereka menggunakan materi pelatihan yang sama setiap bulannya sehingga dirasa kurang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, bisa jadi menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena terlalu lamanya jam kerja dan tidak sesuai dengan upah yang mereka terima, karena dengan pemberian upah yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja selalu menjadi topik bahasan yang sangat menarik karena perusahaan akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan mempunyai kualitas yang baik. Terdapat penurunan kinerja karyawan pada CV. Bina Reka, yang disebabkan karena tidak menentunya bangunan proyek yang masuk, kadang menerima bangunan proyek besar, kadang proyek kecil”.

Setelah diidentifikasi penyebab menurunnya kinerja karyawan dapat dijadikan patokan dan pembelajaran pada perusahaan itu sendiri untuk memperbaiki perusahaan itu kedepannya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain khususnya perusahaan sub kontraktor bangunan agar bisa beroperasi terus menerus. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen,**

Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan"

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori RBV (Resource Based View). Teori ini pertama kali dikeemukakan oleh Weirneirfeilt (1984) dalam karyanya yang berjudul "A Resource-based view of the firm". Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Deissleir G. (2015), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompeksasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sementara Mary Parkeir Follett (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu seni untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dapat membantu terwujudnya tujuan baik individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Rekrutmen

Menurut (Daspar, 2020) rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah kosong di tiap bagian yang dibutuhkan perusahaan. Menurut (Heirmawati & Indriyani, 2019) Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kualifikasi apa saja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan

sumbeir daya manusiia yang diipeirlukan oleh organiisasi untuk meingiisii lowongan keirja yang telah kosong diitiap bagian yang diibutuhkan peirusahaan.

Pelatihan Kerja

Meinurut Deissleir (2015:280) bahwa “peilatihan keirja adalah proseis meingajar keitrampiilan yang diibutuhkan karyawan untuk meilakukan peikeirjaannya yang diiseidiikan oleh peirusahaan guna dalam rangka meiniingkatkan kiineirja teirkaiit deingan peikeirjaan saat iinii”. Beirdasarkan peindapat para ahli diatas maka dapat diisimpulkan bahwa peilatihan adalah proseis meingajar keitrampiilan yang diibutuhkan karyawan untuk meilakukan peikeirjaannya yang beirkaiitan deingan keimampuan dan keiahliian karyawan dalam meilakukan peikeirjaannya.

Kompensasi

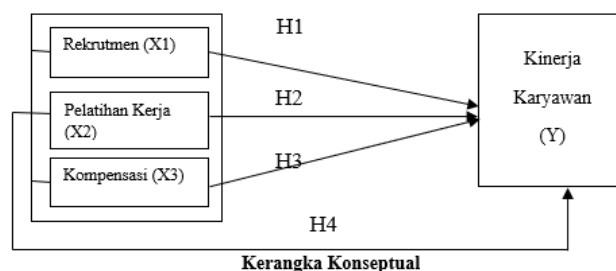
Meinurut Kasmiir (2016), kompeinsasi adalah balas jasa yang diibeirikan peirusahaan keipada karyawannya, baik yang beirsiifat keiuangan maupun non keiuangan seihiingga dapat meimotivasii dalam meiniingkatkan produktiivitas. Beirdasarkan peindapat diatas dapat diambiil keisimpulan bahwa kompeinsasi adalah beintuk balas jasa yang diiteiriima peikeirja seibagaii tukaran atas kontriibusiinya keipada organiisasi baik yang beirsiifat keiuangan maupun non keiuangan.

Kinerja Karyawan

Meinurut (Wahyunii eit al., 2021) bahwa Kiineirja meirupakan preistasi keirja atau hasil keirja yang diimiilikii seiorang baik darii kualiitas maupun kuantitas yang diicapai oleh karyawan peir satuan peiriodei waktu dalam meilaksanakan tugas yang diicapai oleh karyawan dalam meilaksanakan keirjanya seisuai deingan tanggung jawab yang diibeirikan keipadanya. Oleh kareina iitu, dapat diisimpulkan bahwa kiineirja adalah hasil darii seibuah peikeijaan atau preistasi darii seibuah peikeirjaan seisua deingan kualtiitas dan kuantitas dan juga seisuai deingan targeit yang sudah diiteintukan oleh seibuah organiisasi atau iinstiitusii.

Kerangka Konseptual

Beirdasarkan pada latar beilakang dan tiinjauan pustaka yang diikeimukakan diatas, maka keirangka konseptual yang akan diijadiikan peigangan dalam peineiliitian iinii adalah seibagaii beiriikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H1: Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Lamongan
- H2: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Lamongan
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Lamongan
- H4: Rekrutmen, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Lamongan

METODOLOGI

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Metode kuantitatif ini dikarenakan data penelitiannya meliputi angka-angka dan penganalisisannya menggunakan statistik

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel yaitu rekrutmen, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Lamongan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner, dokumen dan analisa data menggunakan SPSS 25.

Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Bina Reka Lamongan yang beralamatkan Jl. Raya Jetak Paciran (sebelah selatan panti asuhan) Kec. Paciran, Kab. Lamongan, Jawa Timur 62264. Dengan waktu pelaksanaan sekitar 3 bulan (Maret – Mei 2023).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV. Bina Reka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel dimana terdapat 70 orang karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel dengan rumus $r \text{ tabel} = \frac{1}{\sqrt{n-2}} = \frac{1}{\sqrt{68}}$ untuk sampel 70 tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel yakni sebesar 0,2352. Hal ini dapat dilihat berdasarkan

setiap butir pernyataan variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,53234431 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,100 |
| | Positive | ,100 |
| | Negative | -,091 |
| Test Statistic | | ,100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,080 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,080 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang didistribusikan secara normal.

2. Multikolonieritas

Coefficients^a

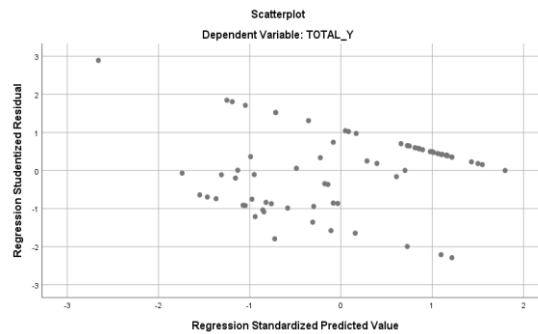
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 27,362 | 8,654 | | | 3,162 | ,002 | | |
| Total_X1 | ,849 | ,202 | ,456 | | 4,196 | ,000 | ,939 | 1,065 |
| Total_X2 | -,325 | ,329 | -,194 | | -,987 | ,327 | ,287 | 3,481 |
| Total_X3 | ,553 | ,398 | ,277 | | 1,390 | ,169 | ,280 | 3,575 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 3. Multikolonieritas

Berdasarkan tabel diatas dengan variabel Rekrutmen (X1) memiliki tolerance 0,939 dengan VIF 1,065, variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki tolerance 0,287 dengan VIF 3,481, serta variabel Kompensasi (X3) memiliki tolerance 0,280 dengan VIF 3,575. Dari ketiga variabel tersebut dapat dikatakan bahwa nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa plotting (titik – titik) pada data yang telah diuji menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

| Runs Test | |
|-------------------------|--------|
| Unstandardized Residual | |
| Test Value ^a | ,83587 |
| Cases < Test Value | 35 |
| Cases >= Test Value | 35 |
| Total Cases | 70 |
| Number of Runs | 33 |
| Z | -.722 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,470 |

a. Median

Gambar 5. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel, nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,470 > 0,05 yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 27,362 | 8,654 | | 3,162 | ,002 |
| Rekrutmen (X1) | ,849 | ,202 | ,456 | 4,196 | ,000 |
| Pelatihan Kerja (X2) | -,325 | ,329 | -,194 | -,987 | ,327 |
| Kompensasi (X3) | ,553 | ,398 | ,277 | 1,390 | ,169 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Gambar 6. Coefficients

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,362 + 0,849 X_1 - 0,325 X_2 + 0,553 X_3$$

Berdasarkan tabel diatas nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan bahwa angka 27,362 memiliki arti bahwa angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila Rekrutmen (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27,362.

Nilai koefisiensi regresi pada Rekrutmen (X1) menunjukkan bahwa angka sebesar 0,849 memiliki arti bahwa Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Pelatihan Kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,849 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisiensi regresi pada Pelatihan Kerja (X2) menunjukkan bahwa angka sebesar -0,325 memiliki arti bahwa Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Pelatihan Kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,325 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisiensi regresi pada Kompensasi (X3) menunjukkan bahwa angka sebesar 0,553 memiliki arti bahwa Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Kompensasi (X3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,553 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Analisis Koefisiensi Daterminasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,517 ^a | ,467 | ,434 | 4,634 |

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 7. Model Summary

Koefisien determinasi merupakan alat utama yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Hasil dari perhitungan SPSS 25 diperoleh nilai R² = 0, 434 memiliki arti bahwa sebesar 43,4% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), kompensasi (X3). Sedangkan untuk sisanya 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain model yang telah diteliti.

**Pengujian Hipotesis
Uji t (Parsial)**

1. Uji t (parsial) pada variabel Rekrutmen (X1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30,452 | 5,276 | | 5,771 | ,000 |
| TOTAL_X1 | ,920 | ,196 | ,495 | 4,692 | ,000 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 8. Variabel Rekrutment

Berdasarkan tabel output SPSS 25 Coefficients diatas memiliki nilai t hitung sebesar 4,692 dengan nilai signifikan variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,000. Karena nilai t hitung sebesar $4,692 > t$ tabel sebesar 1,99656 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga kesimpulannya adalah variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (parsial) pada variabel Pelatihan Kerja (X2)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 51,291 | 8,124 | | 6,313 | ,000 |
| TOTAL_X2 | ,095 | ,203 | ,057 | ,467 | ,642 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS versi 25, 2023

Gambar 9. Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan tabel output SPSS 25 Coefficients diatas memiliki nilai t hitung sebesar 0,467 dengan nilai signifikan variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,642. Karena nilai t hitung sebesar $0,467 < t$ tabel sebesar 1,99656 dan nilai sig $0,642 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah variabel Pelatihan Kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Uji t (parsial) pada variabel Evaluasi Kerja (X3).

3. Uji t (parsial) pada variabel Kompensasi (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 42,720 | 7,753 | | 5,510 | ,000 |
| | TOTAL_X3 | ,380 | ,238 | ,190 | 1,598 | ,115 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber : data diolah oleh IBM SPSS versi 25, 2023

Gambar 10. Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel output SPSS 25 Coefficients diatas memiliki nilai t hitung sebesar 1,598 dengan nilai signifikan variabel kompensasi (X3) sebesar 0,115. Karena nilai t hitung sebesar 1,598 < t tabel sebesar 1,99656 dan nilai sig 0,115 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 517,235 | 3 | 172,412 | 8,028 | ,000 ^b |
| | Residual | 1417,408 | 66 | 21,476 | | |
| | Total | 1934,643 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Gambar 11. Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel output SPSS 25 Coefficients diatas menunjukkan bahwa F hitung = 8,028 dan F tabel = 2,74 karena F hitung > F tabel dan besarnya nilai sig adalah 0,000 karena nilai sig 0,000 < 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,692 dan nilai sig sebesar 0,000 karena nilai t hitung sebesar 4,692 > t tabel sebesar 1,99656 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti punya pengaruh baik pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis signifikan terhadap kinerja karyawan

pada CV. Bina Reka Lamongan dapat dinyatakan bukti kebenarannya. Dinyatakan signifikan karena perusahaan mengadakan rekrutmen sudah sesuai dengan job deskripsi yang ada yang berdampak baik bagi kinerja.

Hasil yang didapat dari penelitian ini mencakup teori menurut Daspar (2020), yang menyatakan “rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang kosong guna mengoptimalkan kinerja perusahaan”.

Hasil yang didapat dari penelitian ini mencakup teori menurut Daspar (2020), yang menyatakan “rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang kosong guna mengoptimalkan kinerja perusahaan”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusmaniarti Binti Iskandar (2018), dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,467 dan nilai sig sebesar 0,642 karena nilai t hitung sebesar $0,467 < t$ tabel sebesar 1,99656 dan nilai sig $0,642 > 0,05$. Dengan demikian pelatihan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin efektif pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan dapat dibuktikan kebenarannya. Dinyatakan berpengaruh tapi tidak signifikan karena terdapat indikator yang kurang terpenuhi yaitu “instruktur bekerja secara profesional dalam memberikan pelatihan” yang belum diterapkan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan kurang dalam pelatihan yang membuat kinerja karyawan dirasa kurang efektif, karena skill dan kemampuan setiap karyawan kurang maksimal.

Hasil yang didapat dari penelitian ini mencakup teori menurut Dessler (2015) bahwa “pelatihan kerja adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang disediakan oleh perusahaan guna dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Sri Langgeng Ratnasari, Elida Putri Sinaga, Moch Aminudin Hadi, (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen

Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara". Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,598 dan nilai sig sebesar 0,115 karena nilai t hitung sebesar $1,598 < t$ tabel sebesar 1,99656 dan nilai sig $0,115 > 0,05$. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi namun pengaruhnya perlu ditingkatkan. Dalam hal ini semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian hipotesis berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan dapat dibuktikan kebenarannya. Dinyatakan berpengaruh tapi tidak signifikan karena terdapat indikator yang kurang terpenuhi yaitu "perusahaan menyediakan fasilitas parkir bagi karyawan" yang mana pada kenyataannya perusahaan belum menyediakan lahan parkir yang memadai sehingga membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja dan oleh sebab itu sudah seharusnya perusahaan menyediakan fasilitas parkir yang memadai.

Hasil yang didapat dari penelitian ini mencakup teori menurut Kasmir (2016), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan sehingga dapat memotivasi dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sri Langgeng Ratnasari, alt (2020) dengan judul "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan kompensasi diperoleh F hitung = 8,028, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Hiptotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa ada pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) rekrutmen, pelatihan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan selesainya penelitian ini maka diperoleh kesimpulan bahwa rekrutmen, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yakni sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Lamongan.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Rekrutmen, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Reka

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Setelah adanya hasil penelitian ini diharapkan CV. Bina Reka Lamongan dapat meningkatkan pelatihan kerja kepada setiap karyawan, serta karyawan harus ikut serta dalam pelatihan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mungkin seperti kompetensi, stress kerja, atau mengenai kepemimpinan, dan lain sebagainya.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini dapat dilihat dari sikap responden seperti perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, Hamidah, Yuniadi Mayowan, 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja dan Intention to Leave*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Barney, Jay B., 1986. *Organization Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage?* *Academy of Management Review*, Vol. 11.
- Delfin Apriyanti, (2021). *Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera Focal Point Medan*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453-464.
- Dessler, G., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ellyta Yullyanti, 2018. *Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan*. *Jurnal ilmu dan organisasi*.
- Follet, Mary Parker, 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Ganyang, M. T., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Enam belas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indah Sari, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Iskandar Yusmaniarti, 2018. *Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*. Aceh: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri UIN AR-Raniry Banda Aceh Vol. 4 No. 3.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Meliya Handayani, 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pt Jaya Makmur Tulungagung*. Artikel Skripsi : Universitas Nusantara Pgri Kediri.
- Nursyaidah Fitriani, 2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Toserba Pajajaran Kota Banjar)*. Jurnal Ekonomi Bisnis
- Pramudyo, G. N., (2017). *Etika Ilmiah dan Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Prastiwi, E. H., Ujianto, U., Ridwan, M. S., & LPDP, L., 2017. *The Improvement of the Service Quality of The Syariah Bank in Facing The Global Competition. In 2017 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017) (pp. 146-149)*. Atlantis Press.
- Rosi Pitria, 2023. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai bagian protokol, komunikasi dan tata usaha pimpinan di sekretariat daerah*. Jurnal GOVERNANSI, p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138 Vol.9 No (1).
- Ruslanto, 2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makasar*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Sarinah., Mardalena, (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, P.L., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Langgeng Ratnasari, Maya Masita Br Girsang & Yannik Ariyati, 2021. *Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Bening Vol. 8 No (2).
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet
- Suparyadi, 2015. *Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetisi SDM*. Jakarta : Andi

- Teungku ariefandi alt., 2017. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(2), 246-246.
- Tika Wahyunanti, Dewa Ketut Raka Ardiana, Mohammad Sihab Ridwan, 2018. *The Effect Individual Characteristics, Employees Commitemen, Job Stress on Job Satisfaction and Employee Performance in PT. Timbul Persada in Tuban*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia.
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wernerfelt, 1984. *A resource-based view of the firm*. Strategic Management Journal.
- Werther, William B. & Keith Davis, 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo, S. N., 2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)*. Monex: Journal of Accounting Research, 7(1).
- Addini Khalis Lubis, 2019. *Pengaruh Koordinasi, Evaluasi, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan*, Badan Ketenagakerjaan Medan, Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
- Wiwik Retnaningsih Sandiatul Ardillah, Mohammad Sihab Ridwan, 2022. *Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ekspedisi di Kecamatan*. STIE Mahardika Surabaya, Surabaya, Indonesia
- Widodo, 2018. *Manajemen Pelatihan, Cetakan Pertama*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yunidasari, Irfani dan Assyofa, 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kerja Karyawan pada UPT Pusekesmas Ibrahim Adjie Bandung*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Bandung.