

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ndaru Agung Pamungkas
Nurti Widayati

Trisakti School Of Management, Jl. Raya Siliwangi No.74, Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114

ndaruaguung@gmail.com, nurti@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to examine the effect of independent variable (X), which are Recruitment, Training, and Compensation on the dependent variabel (Y) Employee Performance of PT. Indi Platform Raksasa (S-gala.com) Bandung. The method used in this study is causality. This study uses purposive sampling. Respondents involved in this study were 54 employees. Data collecting is by distributing questionnaires. And the method for data analysis in this research is multiple linear regression processed with SPSS program version 25. Based on the hypothesis test the results of this study is Recruitment, Training, and Compensation affect the Employee Performance.*

Keywords: *recruitment, training, compensation, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) yaitu Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan di PT. Indi Platform Raksasa (S-gala.com) Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kasualitas. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan. Pengumpulan data dengan menyebar kuesioner dan wawancara. Dan metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, diolah dengan program SPSS versi 25. Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: rekrutmen, pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan untuk tetap berjalan adalah sumber daya manusia. Apabila tidak ada sumber daya manusia, organisasi tidak dapat beroperasi dan tidak dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan efektif agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan dalam organisasi untuk efektivitas bertujuan agar organisasi mencapai tujuan

perusahaan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan mempertahankan karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang stabil atau meningkat.

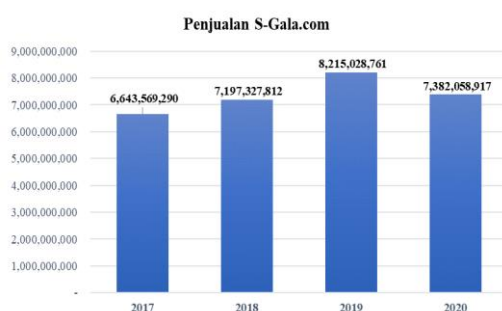
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan *Owner* (S-gala.com) Bandung, dalam 4 tahun terakhir dari 2017-2020 telah terjadi penurunan kinerja sehingga penjualan juga terjadi penurunan.

Tabel 1 Key Performance Indicator

| Tahun | Key Performance Indicator |
|-------|---------------------------|
| 2017 | 7,6 |
| 2018 | 7,9 |
| 2019 | 8,2 |
| 2020 | 7,1 |

Sumber : (S-gala.com)

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa skor Key Performance Indicator (KPI) pada tahun 2017 sampai 2020. Pada tahun 2017 sebesar 7,6. Tahun 2018 meningkat menjadi 7,9. Tahun 2019 meingkat menjadi 8,2. Tetapi, pada tahun 2020 menurun menjadi 7,1 yang berarti terjadi penurunan sebesar 1,1.

Tabel 2 Penjualan S-Gala.com

Sumber : Data(S-gala.com) Bandung

Dilihat dari Tabel 2 di atas, jumlah data penjualan S-Gala.com pertahun dimulai dari tahun 2017 dengan penjualan sebesar 6.643.569.290, 2018 meningkat menjadi 7.197.327.812, lalu tahun 2019 meningkat menjadi 8.215.028.761, dan pada tahun 2020 terjadi penurunan penjualan sebesar 833.869.799, menjadi 7.382.058.917. Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan, manajemen sebagian atau keseluruhan, dan hasil kerja bisa buktikan dengan nyata dari kualitas maupun kuantitas. Sedarmayanthi (2010:260) dalam

(Dwihatmojo, Nelwan, dan Ch. Kawet, 2016, 122).

Berdasarkan hasil uraian diatas, setelah mengetahui hasil penelitian-penelitian terdahulu maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yaitu penelitian replikasi dari jurnal sebelumnya untuk mengetahui apakah hasil penelitian akan tetap positif dan signifikan atau hasil akan berbeda dengan penelitian sebelumnya, dengan meneliti kembali jurnal yang dibuat oleh Wisnu Wardani Sutarno Putro dan Siti Laela (2020) yang melakukan penelitian Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Objek yang diteliti penulis adalah divisi pemasaran. Maka, peneliti mengambil judul

“PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDI PLATFORM RAKSASA (S-Gala.com) BANDUNG”

Persamaan dari hasil penelitian Pelatihan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian Dwihatmojo, Nelwan dan Kawet (2016) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian terdiri dari:

- (1) Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indi Platform Raksasasa (S-gala.com) Bandung?
- (2) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indi Platform Raksasasa (S-gala.com) Bandung?
- (3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indi Platform Raksasasa (S-gala.com) Bandung?

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Menurut Sudiro (2011) dalam (Dwihatmojo, Nelwan, dan Kawet, 2016, 122) menyatakan rekrutmen adalah aktivitas mencari kandidat yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengisi kekurangan yang dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Simamora dalam (Lutulong & Uhing, 2018, 3484) menyatakan rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memikat calon karyawan baru yang memiliki motivasi, pengetahuan, keahlian yang diperlukan perusahaan.

Menurut Subekhi & Jauhar (2012) dalam (Kartodikromo, Tewel, dan Trang, 2017, 364) menyatakan rekrutmen merupakan kegiatan menarik kandidat untuk diseleksi menjadi karyawan.

Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2017, 235) menyatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan mengajarkan keterampilan dasar karyawan baru atau karyawan yang sudah ada, yang dibutuhkan mereka dalam pekerjaan dan juga untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012) dalam (Pratikno & Triyanto, 2018, 21) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk menambah, memperbaiki keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) dalam (Meidita A., 2019, 229) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan memberikan karyawan dengan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan serta sikap yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Simamora (2004) dalam (Putro & Laela, 2020, 131) Kompensasi merupakan imbalan berbentuk finansial serta non-finansial dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk kepegawaian.

Menurut Werther & Davis (1996) dalam (Istifadah & Santoso, 2019, 260) kompensasi merupakan suatu hal yang didapat oleh pekerja untuk imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Daft (2015, 382) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala hal yang mengacu pada semua pembayaran moneter dan semua barang atau manfaat non-moneter yang digunakan untuk memberi penghargaan kepada karyawan.

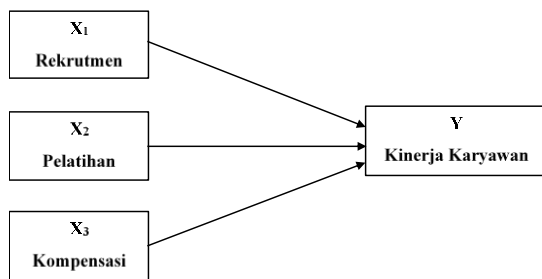
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Giyati & Hanantijo, 2018, 36). kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dalam segi kuantitas dan kualitas yang dapat karyawan capai dalam menjalankan pekerjaan atas tanggung jawab mereka.

Menurut Mathis & Jackson (2016) dalam (Lotulong & Uhing, 2018, 3485) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hal dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan untuk kontribusi kepada perusahaan yang berbentuk kualitas, kuantitas, dan jangka waktu output, kehadiran, dan sikap.

Menurut Hasibuan (2002) dalam (Nurdin, 2021, 67) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang diperoleh karyawan dalam tugas yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta standar waktu dan kriteria organisasi.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

TEKNIK PENELITIAN

Bentuk penelitian yang akan digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif dan kausalitas. Menurut Sugiyono (2019, 206) Deskriptif merupakan jenis data statistik untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan, tanpa maksud menarik kesimpulan yang berlaku umum.

Penelitian dilakukan untuk melihat apakah Rekrutmen, Pelatihan dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indi Platform Raksasa (S-gala.com) Bandung. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah divisi pemasaran (S-gala.com). Alasan memilih objek penelitian untuk melihat pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Indi Platform Raksasa (S-gala.com) Bandung. Dalam penelitian ini populasi penelitian berjumlah 94 karyawan pada PT. Indi Platform Raksasa Bandung. Sedangkan sampel yang diambil oleh peneliti adalah karyawan divisi pemasaran yang berjumlah 54 orang.

Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu: karyawan pada divisi pemasaran di PT. Indi Platform Raksasa. Dan teknik pengambilan sampel dari Non-Probability Sampling yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan kriteria sampel tertentu. (Sugiyono, 2019:133)

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Rekrutmen (X1) adalah serangkaian kegiatan mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan untuk mengisi pekerjaan atau jabatan dalam suatu perusahaan.

Pelatihan (X2) adalah Pelatihan merupakan program yang berguna untuk memberikan dan menambah pengetahuan, dan keahlian karyawan untuk digunakan dalam pekerjaannya.

Kompensasi (X3) adalah imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan berbentuk finansial maupun non-finansial yang diberikan pada periode yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil pekerjaan karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan keefektifan kinerja yang dapat diukur dari kuantitas dan kualitas.

METODE ANALISIS DATA

Tabel 3 Hasil Uji Validitas (X1)

| Variabel (X1) | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Rekrutmen 1 | 0.626 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 2 | 0.527 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 3 | 0.429 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 4 | 0.462 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 5 | 0.548 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 6 | 0.526 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 7 | 0.738 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 8 | 0.515 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 9 | 0.647 | 0.2681 | Valid |
| Rekrutmen 10 | 0.360 | 0.2681 | Valid |

Tabel 4 Hasil Uji Validitas (X2)

| Variabel (X1) | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Pelatihan 1 | 0.743 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 2 | 0.696 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 3 | 0.586 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 4 | 0.421 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 5 | 0.465 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 6 | 0.550 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 7 | 0.636 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 8 | 0.472 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 9 | 0.460 | 0.2681 | Valid |
| Pelatihan 10 | 0.665 | 0.2681 | Valid |

Tabel 5 Hasil Uji Validitas (X3)

| Variabel (X1) | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi 1 | 0.659 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 2 | 0.697 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 3 | 0.461 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 4 | 0.493 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 5 | 0.462 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 6 | 0.322 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 7 | 0.606 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 8 | 0.728 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 9 | 0.622 | 0.2681 | Valid |
| Kompensasi 10 | 0.588 | 0.2681 | Valid |

Tabel 6 Hasil Uji Validitas (Y)

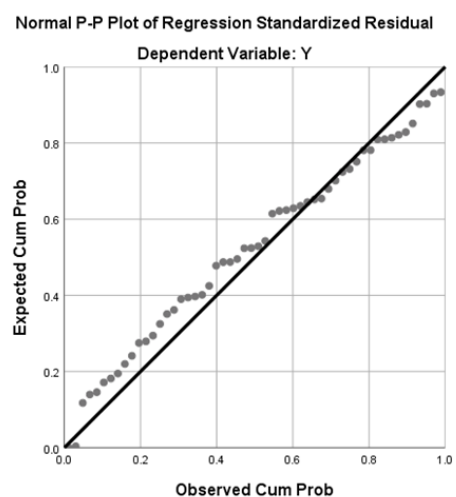
| Variabel (X1) | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan 1 | 0.624 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 2 | 0.461 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 3 | 0.441 | 0.2681 | Valid |

| | | | |
|---------------------|-------|--------|-------|
| Kinerja Karyawan 4 | 0.555 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 5 | 0.529 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 6 | 0.612 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 7 | 0.547 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 8 | 0.451 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 9 | 0.471 | 0.2681 | Valid |
| Kinerja Karyawan 10 | 0.580 | 0.2681 | Valid |

Sumber: Analisa responden diolah dengan program SPSS versi 25.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas (Y)

| Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|-------|------------|
| Rekrutmen | 0.723 | 0.60 | Reliabel |
| Pelatihan | 0.770 | 0.60 | Reliabel |
| Kompensasi | 0.765 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.713 | 0.60 | Reliabel |

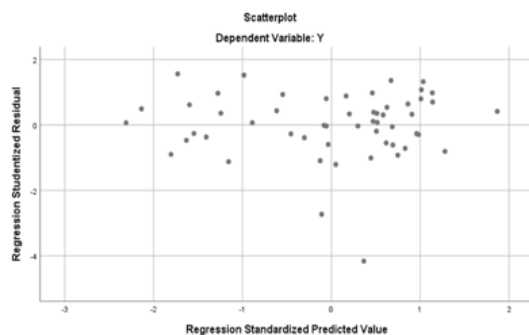
**Gambar 2 Grafik Normal P-Plot**

Tabel 8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Alpha | Keterangan |
|------------------------|-------|------------|
| 0.200 | 0.05 | Normal |

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|-------|-------------------------|-------|----------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| X1 | 0.934 | 1.071 | Tidak Terjadi Multikolinearitas. |
| X2 | 0.563 | 1.777 | Tidak Terjadi Multikolinearitas. |
| X3 | 0.590 | 1.695 | Tidak Terjadi Multikolinearitas. |



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Glejser

| Variabel | Keterangan |
|-----------------|------------|
| Rekrutmen (X1) | 0.767 |
| Pelatihan (X2) | 0.917 |
| Kompensasi (X3) | 0.717 |

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 2.026 |

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | 0.614 ^a | 0.377 | 0.340 |

Tabel 13 Hasil Uji Goodness of Fit Model

| Model | F | Sig. |
|-------|--------|-------|
| 1 | 10.102 | 0.000 |

Tabel 14 Hasil Analisis Linear Berganda Unstandardized Coefficients

| Model | B | T | Sig. |
|-----------------|-------|-------|-------|
| (Constant) | 5.361 | 0.790 | 0.434 |
| Rekrutmen (X1) | 0.234 | 2.149 | 0.036 |
| Pelatihan (X2) | 0.327 | 2.436 | 0.018 |
| Kompensasi (X3) | 0.260 | 2.072 | 0.043 |

dengan persamaan regresi:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,361 + 0,234 X_1 + 0,327 X_2 + 0,260 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kompensasi

e = Error

Uji Hipotesis (t-test)

Rekrutmen

Pengujian hipotesis pertama yaitu, diperoleh nilai Sig. variabel rekrutmen sebesar 0,036 dimana nilai tersebut lebih $< 0,05$, dan Nilai t hitung $> t$ tabel ($2,149 > 2,007$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung.

Pelatihan

Pengujian hipotesis kedua yaitu Pengujian hipotesis pertama yaitu, diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan sebesar 0,018 dimana nilai tersebut $< 0,05$, dan Nilai t hitung $> t$ tabel ($2,436 > 2,007$). sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung.

Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan sebesar 0,043 dimana nilai tersebut $< 0,05$, dan Nilai t hitung $> t$ tabel ($2,072 > 2,007$), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung.

PENUTUP

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian masih jauh dari sempurna,

dikarenakan terdapat berbagai keterbatasan, yaitu: Adapun keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

(1) Adanya keterbatasan waktu karena pandemi virus Covid-19, di Indonesia sehingga penelitian berdampak terhadap kesulitan untuk melakukan observasi secara langsung. (2) Jumlah sampel dalam penelitian adalah 54 orang pada divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung. (3) Penelitian yang dilakukan hanya mencakup 3 variabel yaitu Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti yang mungkin akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, yaitu: (1) Bagi Penelitian Selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel independen lainnya yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan jumlah sampel penelitian. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain, baik perusahaan yang bergerak pada bidang jasa atau manufaktur.

(2) Bagi Pihak Perusahaan.

a) Perusahaan bisa meningkatkan kinerja dengan memberikan pelatihan supaya karyawan bisa bekerja dengan cepat dan tepat. Namun, tetap memperhatikan standar pekerjaan yang berkualitas dan adanya pemberian pengarahan yang dilakukan oleh manajer.

b) Memaksimalkan pemberian kompensasi, serta reward karyawan yang berprestasi dan juga adil. sehingga karyawan dapat menikmati hasil dari kerjanya secara optimal.

REFERENCES

- Agus, Widarjono. 2013. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya*. Ekonosia. Jakarta.
- Akri, P., & Taruna, R. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. *PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 6(2), 211-224.
- Aziz, T., Maarif, M., & Sukma, A. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 246-253.
- Daft, Richard L. 2015. *The Leadership Experience : 6t Edition*. Stamford : Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management: 15th Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Dusauw, A., Lengkong V., & Sendow G. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 511-521.
- Edi, W. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1-17.
- Giyati, & Hanantijo, D. 2018. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Pemintalan Di Pt. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. *Jurnal penelitian dan Kajain Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitar Surakarta*, 15(1), 15-2.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Agustina, T. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-53.
- Istifadah, A., & Santoso, B. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259.
- Jumawan & Mora, M. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemenyawan dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343-352.
- Kartodikromo, E., Tewel, B., & Trang, I. 2017. Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 363-372.
- Lotulong, F., & Uhing, U. 2018. Pengaruh Rekrutmen , Kriteria Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Tbk Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3483-3492.

-
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Buku.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Meidita, A. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Nurdin, M. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Pengaturan Staf dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 11(11), 66-82.
- Noer, Suddin, dan Sriwidodo. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 14, 152-161.
- Palembang A., Nelwan O., dan Pandowo M. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3479-3488.
- Pratikno Y., & Triyanto A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Level 5 Pada PT. Quinfood Bogor. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*. 13(2), 19-28.
- Rizal, Zamzam, & Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. , 2(1), 27-40.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.
- Sahlan, I., Mekel, P., & Trang, I. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 52-62.
- Sitompul, T., & Ratnasari, L. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386-403.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Ulpah M., & Nurwanti. 2019. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Persero di Jakarta Barat. *Media Bisnis*, 11(2), 101-110.
- Putro, W., & Laela, S. (2020) Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Lp2m Stie Ipwi Jakarta*, 17(2), 127-136.
- Winata, E. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1-17.
-

