Indonesian Journal of Cultural and Community Development
Vol 15 No 1 (2024): March, 10.21070/ijccd20241006
Training Materials

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Cultural and Community Development
Vol 15 No 1 (2024): March, 10.21070/ijccd20241006
Training Materials

Editorial Team

Editor in Chief

Dr. Totok Wahyu Abadi (Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia) [Scopus]

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam (Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia) [Scopus]

Rohman Dijaya (Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia) [Scopus]

Member of Editors

Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana (Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia) [Sinta]

Bobur Sobirov (Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan) [Google Scholar]

Farkhod Abdurakhmonov ("Silk Road" International University of Tourism, Uzbekistan) [Google Scholar]

Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SUrabaya, Indonesia) [Scopus]

Complete list of editorial team (link)
Complete list of indexing services for this journal (link)
How to submit to this journal (link)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Cultural and Community Development
Vol 15 No 1 (2024): March, 10.21070/ijccd20241006
Training Materials

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Cultural and Community Development
Vol 15 No 1 (2024): March, 10.21070/ijccd20241006
Training Materials

Optimizing Employee Performance: A Comprehensive Analysis of Recruitment, Training, and Compensation Strategies

Mengoptimalkan Kinerja Karyawan: Analisis Komprehensif atas Strategi Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi

Yulianita Dwi Safitri, adji@umsida.ac.id, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study investigates the impact of recruitment, training, and compensation on employee performance at a leading manufacturing company. Employing a quantitative approach with an associative focus, the research involved 111 randomly sampled production employees out of a total population of 154. Utilizing the Likert scale, performance was assessed, and data were analyzed through various statistical tests, including validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, and multiple linear regression. The findings reveal that recruitment, training, and compensation each exert a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, the simultaneous effect of these factors proves to be collectively substantial. This research contributes valuable insights for organizations aiming to optimize employee performance through strategic human resource practices, emphasizing the interconnected roles of recruitment, training, and compensation.

Highlights:

- The partial tests reveal a positive and significant influence of recruitment, training, and compensation on employee performance.
- Simultaneous tests affirm the collective positive impact of these factors on performance at PT Harapan Sejahtera Karya Utama.
- A Likert scale measures employee performance, and the study includes various statistical tests for thorough analysis.

Keywords: Recruitment, Training, Compensation, Employee Performance

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi saat ini semua perusahaan harus mampu menciptakan dan menghasilkan tenaga kerja yang terbaik, salah satu upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terbaik harus memiliki tenaga kerja yang terampil [1]. Sebuah perusahaan harus memiliki inovasi dalam perkembangan dan kemajuan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini [2]. Dalam sebuah perusahaan salah satu modal yang terpenting agar perusahaan tetap berlangsung adalah sumber daya manusia [3]. Perusahaan tidak akan dapat beroperasi atau tidak dapat mencapai tujuan, jika perusahan tidak melaksanakan perkembangan sumber daya manusia dengan baik [4]. Maka perusahaan perlu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia secara inovatif dan efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai [5] .

Untuk mencapai tujuan demi berkembangnya perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan inovasi dalam melakukan sistem rekrutmen sumber daya manusia [6]. Sistem rekrutmen di perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama tidak hanya menghasilkan karyawan dengan status sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektivitas perusahaan maka PT. Harapan Sejahtera Karya Utama juga menggunakan karyawan dengan status karyawan kontrak [7]. Rekrutmen adalah serangkaian aktifitivas mencari calon karyawan dengan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan motivasi yang di butuhkan perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan [8]. Dalam proses rekrutmen perusahaan harus bisa menempatkan karyawan dengan melihat penilaian kerja yang dilakukan selama masa training [2]. Untuk penempatan kerja karyawan, perusahaan tidak harus menempatkan karyawannya di posisi yang ditawarkan atau pada saat karyawan melamar pekerjaan, tetapi juga bisa ditempatkan pada potensi bidang yang telah dikausi oleh karyawan tersebut [9].

Setelah melakukan proses rekrutmen, untuk dapat melaksanakan keberhasilan suatu perusahaan memerlukan adanya pelatihan [10]. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang harus menggunakan beberapa macam metode, dengan menyampaikan materi pelatihan diharapkan mudah dipahami oleh karyawan dan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan sesuai dengan keperluan karyawan [6]. Agar karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas atau jobdesk yang sesuai dengan penjelasan pada saat pelatihan [11]. Proses pelatihan hal yang penting harus dikausi semua karyawan yaitu bagaimana cara mengembangkan keterampilan, kemampuan dan dapat memajukan kualitas sumber daya manusia [12]. Melalui pelatihan karyawan diharakan dapat lebih trampil dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan [13].

Perusahaan dalam memberikan kompensasi di harapkan dapat menjadikan motivasi karyawan, pemberian kompensasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan [14]. Kompensasi adalah upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan untuk kemajuan perusahaan [15]. Pemberian upah harus dengan adil yang sesuai dengan kinerja karyawan, agar dapat meningkatkan semangat kerja [16]. Kompensasi dan kinerja karyawan harus saling berkaitan karena dalam memberikan kompensasi dapat dilihat dari bagus atau baik prestasi kerja karyawan [17]. Kinerja karyawan adalah hasil kemampuan melaksanakan jobsdesk yang dapat dibuktikan secara nyata dari segi kualitas dan kuantitas [10]. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan menjadi harapan dari semua perusahaan [14].

Pada perusahaan PT . Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu berdiri pada tahun 1990 terletak di Jalan. Kutilang No . 25 Larangan, Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak di bidang kantong plastik dengan spesifikasi kelompok industri barang lembaran plastik yang sudah SNI. PT . Harapan Sejahtera Karya Utama kurang lebih memiliki 154 karyawan. PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat memperoleh kantong plastik langsung dari distributor tunggal. Perusahaan ini lebih mementingkan kepuasan pelanggan, karena pelanggan salah satu aset terbesar bagi perusahaan agar tetap bisa berproduksi. Berdasarkan kegiatan yang dilakukan dilapangan diketahui bahwa rekrutmen, pelatihan dan kinerja karyawan memiliki kinerja yang cukup baik, tetapi ditemukan masalah yakni kompensasi masih memiliki kendala dalam kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target kinerja PT . Harapan Sejahtera Karya Utama mengalami hambatan seperti bahan baku yang mengalami telat pengiriman, pada saat packing terdapat barang yang cacat dan rusak mesin akan menimbulkan proses produksi yang nantinya tidak sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

Tahun 2019				Tahun 2020			
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentasi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentasi
Produktivitas plastik bening	7,05	6,85	97,16%	Produktivitas plastik bening	6,23	6,05	97,10%
Produktivitas plastik warna	2,15	1,95	90,70%	Produktivitas plastik warna	1,95	1,70	87,17%
Jumlah			93,93%	Jumlah			92,13%

Table 1. *Pencapaian target kinerja PT . Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Tahun 2019-2022*

Tahun 2021				Tahun 2022			
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentasi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentasi

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Produktivitas plastik bening	5,85	5,14	87,86%	Produktivitas plastik bening	5,28	5,12	96,95%
Produktivitas plastik warna	1,45	1,35	93,10%	Produktivitas plastik warna	0,65	0,53	81,53%
Jumlah			90,48%	Jumlah			89,24%

Table 2. *Pencapaian target kinerja PT . Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Tahun 2019-2022*

Dari data diatas dapat dilihat pada tahun 2019-2022 jumlah pencapaian target kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 93,93%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 92,13%. Pada tahun 2021 menurun sebesar 90,48% dan pada tahun 2022 jumlah pencapaian target kinerja karyawan menurun sebesar 89,24%. Pencapain target kinerja mengalami penurunan karena kurang stabil kinerja karyawan dan memerlukan evaluasi agar bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian target dalam tahun 2022 harus bisa ditingkatkan lagi agar bisa sesuai dengan target tersebut. Oleh karena itu, PT . Harapan Sejahtera Karya Utama harus memperhatikan semua kebutuhan karyawan agar karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Edi (2019) [4] mengatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penilitian menurut Sandiatul dan Wiwik (2020) [14] mengatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Pada penilitian [11] menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian lainnya [10] menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ashi Forge Indonesia. Pada penelitian yang dilakukan [16] menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan penelitian lain [18] menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan dengan penelitian saya dari tempat, varibel dan subjek yang berbeda. Maka dari itu saya tertarik untuk meneliti karena ini menjadi suatu keterbaruan (*novelty*). Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berperanan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kategori SDGs :

Penelitian yang berjudul “Peran Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama“ Sesuai dengan kategori SDGs 8

Literature Review

A. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk memperoleh sejumlah karyawan yang memiliki kinerja berkualitas dan kompeten untuk menduduki pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen menurut [20] terdapat indikator-indikator dalam proses rekrutmen yaitu :

a) Dasar rekrutmen : Dapat dilihat dari kebutuhan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk bagian produksi tidak harus dengan kemampuan yang dimiliki tetapi harus memiliki sifat yang bertanggung jawab dan jujur.

b) Sumber rekrutmen : Menggunakan sumber eksternal yaitu perusahaan dapat merekrut karyawan dari masyarakat sekitar sehingga dapat mengisi bagian yang kosong.

c) Metode Tertutup : Informasi rekrutmen hanya disebarkan kepada orang tertentu saja, misalnya keluarga atau teman dekat.

d) Metode Terbuka : Informasi rekrutmen di sebarkan melalui media sosial dan disebarkan ke masyarakat sekitar

Proses rekrutmen yang baik apabila karyawan memiliki keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja sesuai target

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

perusahaan. Kinerja karyawan yang baik apabila karyawan memiliki kemampuan yang besar dalam memperoleh sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sependapat yang dilakukan [22] menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen memiliki hubungan yang sangat erat dalam kinerja karyawan karena dengan adanya proses rekrutmen akan menambah jumlah kinerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

B. Pelatihan

Pelatihan adalah bentuk kegiatan yang bertujuan untuk memperluas keterampilan karyawan dalam menyampaikan informasi dan pengetahuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Pelatihan salah satu faktor utama untuk menambah tingkat efisiensi kinerja karyawan yang berfokus pada produktivitas perusahaan. Pelatihan menurut Lia dan Tiara (2022) [24] terdapat indikator-indikator dalam pelatihan yaitu :

a) Instruktur : Dalam pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan skill dalam bekerja, maka instruktur harus sesuai dengan bidangnya dan kompeten.

b) Peserta : Peserta pelatihan harus mempunyai semangat yang besar dalam mengikuti pelatihan diselenggarkan oleh perusahaan.

c) Tujuan pelatihan : Dilakukannya pelatihan bertujuan untuk dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang nantinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

d) Materi pelatihan : Materi yang disampaikan oleh instruktur harus sesuai dengan tujuan yang mau di capai oleh perusahaan dan dalam menyampaikan materi pelatihan diharapkan karyawan dapat memahaminya.

e) Metode Pelatihan : Metode yang digunkan dalam pelatihan ini dapat disesuaikan dengan materi pelatihan.

Pelatihan memiliki dengan kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan nantinya dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karywan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titin (2022) [25] yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karyono (2021) [10] yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam perusahaan tersebut masih memperlukan adanya pelatihan dalam perusahaan

Kompensasi

Menurut Doni (2022) [26], kompensasi adalah bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan, karena telah memberikan tenaga dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus mencukupi kebutuhan, kebahagiaan karyawan dan memastikan kinerja karywan itu sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Terdapat indikator kompensasi menurut Siti dan Wiyono (2020) [27] yaitu :

a) Gaji : Pemberian gaji kepada karyawan bisa dilakukan secara mingguan atau bulanan tergantung kebijakan dari perusahaan.

b) Fasilitas : Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahan

c) Tunjangan : Perusahaan memberikan tambahan imbalan kepada karyawan berupa tunjungan hari tua, hari raya dan tunjangan makan

d) Insentif : Perusahaan memberikan insensif diluar upah atau gaji karyawan.

Dengan memiliki kinerja yang baik pasti perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan. Kompensasi Kompensasi tidak hanya memberikan gaji terhadap karyawan tetapi perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mia dan Vikaliana (2020) [15] dan menurut Fauzan (2022) [28] yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Yazid dan Suhatmini (2020) [18] yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam perusahaan tersebut karyawan dapat mencapai target agar perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Nur Azizah (2019) [29] kinerja karyawan adalah perusahaan dapat mengevaluasi setiap karyawan yang bekerja. Apabila karyawan melakukan tugas atau tanggung jawab yang sudah diberikan dan nantinya dapat

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Syifa dan Nasir (2019) [30] yaitu :

a) Kuantitas kerja : Jumlah yang di dapatkan dari jumlah produksi atau jumlah aktivitas yanag telah di selesaikan oleh karyawan.

b) Inisiatif : Karyawan harus memiliki semangat atau inisiatif dalm melakukan setiap pekerjaan.

c) Kehadiran : Karyawan dapat hadir sesuai jam kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

d) Tanggung jawab : Setiap karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasana

Kerangka Konseptual

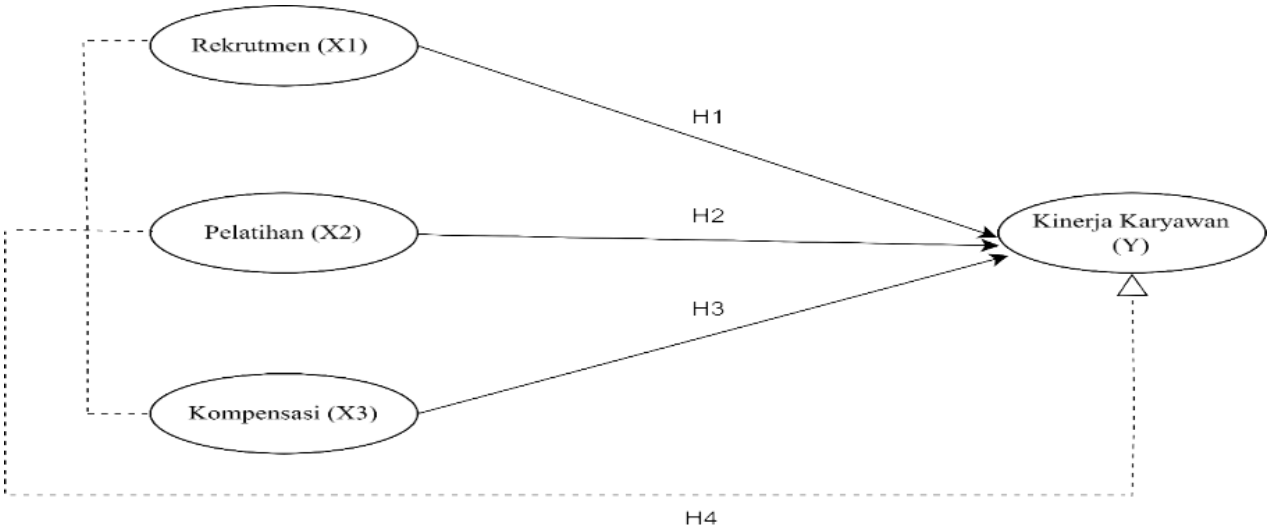

Figure 1. ***Kerangka Konseptual***

Hipotesis :

H1 = Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 = Rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode

A. Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menjelaskan tentang fenomena akan diteliti dan untuk menjelaskan karakteristik variabel bebas (independen) yaitu rekrutmen (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

B. Definisi operasional varibel dan indikator variabel

a) Rekrutmen adalah sebuah proses dalam memperoleh calon kinerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan [31].

Terdapat 3 indikator rekrutmen yaitu [20]:

1. Dasar rekrutmen : Untuk mengisi jabatan yang kosong dalam perusahaan

2. Sumber rekrutmen : Kinerja yang berkualitas berpengaruh dalam sumber daya manusia yang ada di perushaaan

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

3. Metode Tertutup : Rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien.

4. Metode Terbuka : Penyebaran informasi rekrutmen disebarluaskan melalui media cetak atau media sosial.

b) Pelatihan adalah salah satu pendidikan yang melatih keahlian, pengetahuan dan keterampilan karyawan [32].

Terdapat 4 indikator pelatihan yaitu [24]:

1. Instruktur : Dalam kegiatan pelatihan harus dipimpin oleh instruktur yang professional

2. Peserta pelatihan : Karyawan diharapkan mengikuti pelatihan dengan semangat

3. Tujuan pelatihan : Tujuannnya di lakukannya pelatihan dapat meningkatkan etika kerja karyawan

4. Materi pelatihan : Materi yang di sampaikan oleh instruktur diharapkan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

c) Kompensasi adalah pendapatan yang diperoleh karyawan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai bentuk imbalan dari jasa yang telah disalurkan di perusahaan [33].

Terdapat 4 indikator kompensasi yaitu [27]:

1. Gaji: Perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat waktu

2. Fasilitas : Perusahan menyediakan fasilitas yang nantinya dapat memudahkan karyawan dalam bekerja

3. Tunjangan : Perusahaan memberikan tunjungan THR dan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan

4. Insentif : Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

d) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan [34].

Terdapat 4 indikator kinerja karyawan yaitu [30]:

1. Kuantitas kerja : Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah di tentukan oleh perusahaan

2. Inisiatif : Karyawan dalam melakukan pekerjaan harus dengan baik

3. Kehadiran : Karyawan diharapkan hadir tepat waktu dalam bekerja

4. Tanggung jawab : Semua karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja

C. Populasi

Pada penelitian ini populasi yang digunakan karyawan tetap PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah sebanyak 154 orang di bagian produksi.

D. Sampel

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 154 karyawan dapat dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat error 5% (e) :

RUMUS : n=N/(1+(N (□e)□^2))

n=154/(1+(154(□0,05)□^2))

n=154/(1+(154(0,0025))

n=154/(1+(0,39))

n=154/1,39

n=110,7 = 111

Maka diperoleh sampel sebanyak 111 karyawan di bagian produksi adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling.

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, studi kepustakan, literatur jurnal dan menyebar koesioner (angket) kepada karyawan. Cara penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan kepada responden PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memberikan jawaban angka yang nantinya menggunakan skala likert.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini data diuji menggunakan data uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Menganalisis data dilakukan dengan analisis linear berganda dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan goggle form kemudian data tersebut diolah menggunakan software statistical Program for Social Science (SPSS) versi 25.0 for windows.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak, kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang telah diukur oleh kuesioner tersebut [23]. Kriteria menggunakan r hitung > r tabel pada signifikan 0,05 (5%). Berikut ini tabel hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel.

Variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,752	0,186	Valid
	X1.2	0,841	0,186	Valid
	X1.3	0,615	0,186	Valid
	X1.4	0,702	0,186	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,747	0,186	Valid
	X2.2	0,808	0,186	Valid
	X2.3	0,671	0,186	Valid
	X2.4	0,721	0,186	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,707	0,186	Valid
	X3.2	0,662	0,186	Valid
	X3.3	0,774	0,186	Valid
	X3.4	0,684	0,186	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,726	0,186	Valid
	Y2	0,702	0,186	Valid
	Y3	0,608	0,186	Valid
	Y4	0,688	0,186	Valid

Table 3. ***Hasil Uji Validitas***

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dari variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat diketahui bahwa variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pernyataan kuesioner dapat dikatakan reliabel, jika jawaban dari kuesioner konsisten atau stabil [35]. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dimana data dikatakan reliabel apabila Alpha > 0,60 sehingga data tersebut dinyatakan dapat diterima.

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1.	Rekrutmen (X1)	0,702	0,60	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0,721	0,60	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0,668	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,613	0,60	Reliabel

Table 4. ***Hasil Uji Reliabilitas***

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai hitung 0,702 lebih besar dari 0,60 yang artinya semua pernyataaan kuesioner reliabel, valiabel Pelatihan (X2) memiliki nilai hitung 0,721 lebih besar dari 0,60 yang artinya semua pernyataaan kuesioner reliabel, Kompensasi (X3) memiliki nilai hitung 0,668 lebih besar dari 0,60 yang artinya semua pernyataaan kuesioner reliabel dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai hitung 0,613 lebih besar dari 0,60 yang artinya semua pernyataaan kuesioner reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji variabel X dan variabel Y memiliki distribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dari grafik normal probability plot.

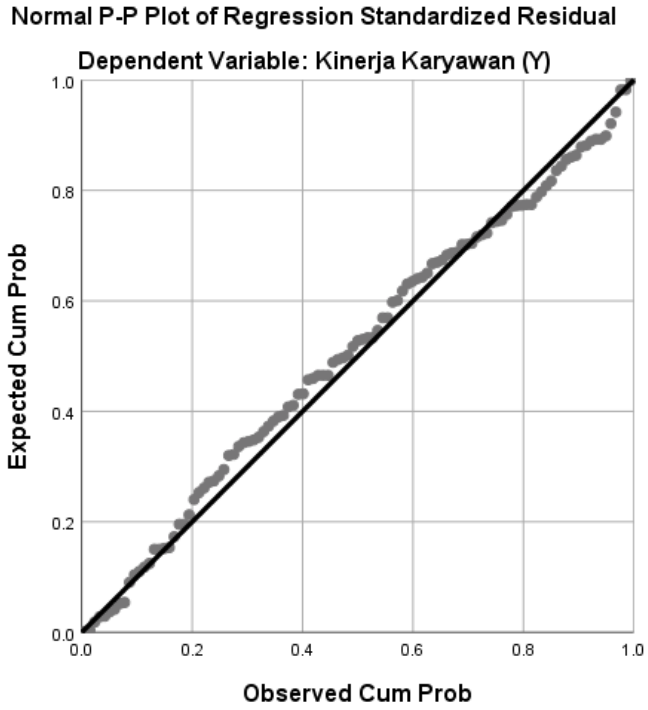

Figure 2. ***Uji Normslitas***

Dari hasil uji normalitas melalui grafik normal probability plot (P-P) diatas dapat dilihat bahwa titik-titik sudah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan telah memenuhi syarat normal probality plot yang menunjukkan bahwa distribusi tersebut normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk membuktikkan ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel	F	F tabel	Sig. Linearitas	Nilai Sig	Kesimpulan
X1.Y	1,970	<2,03	0,36	>0,05	Ada Linearitas
X2.Y	1,892	<2,03	0,10	>0,05	Ada Linearitas

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

X3.Y	1,281	<2,03	0,27	>0,05	Ada Linearitas

Table 5. ***Uji Linearitas***

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian linearitas nilai signifikan variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 0,05. Diketahui nilai F pada variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terdapat nilai F hitung lebih kecil dari F tabel. Maka dapat simpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui variabel X (bebas) mempunyai hubungan atau tidak terhadap korelasi. Ada 2 syarat untuk mengetahui yaitu nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0,1 data tersebut memiliki gejala multikolinearitas dan nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Coefficientsa		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,642	1,557
Pelatihan (X2)	0,651	1,536
Kompensasi (X3)	0,583	1,715
Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)		

Table 6. ***Hasil Uji Multikolinearitas***

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) tidak saling mempengaruhi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya kolerasi antara variabel. Dalam mengetahui adanya autokorelasi perlu dilakukan uji yang menggunakan Durbin Watson (DW).

Model Summaryb					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimasi	Durbin-Watson
1	,739a	,545	,533	,1,322	1,891
Predictors : (Constant), Kompensasi (X3), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1) Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)					

Table 7. ***Hasil Uji Autokorelasi***

Berdasarkah hasil tabel, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,891 dengan dl < d < 4- dU (1,635 < 1,891 < 2,365 yang artinya model regresi berganda dalam penelitian ini tidak terjadi autokolerasi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu /cara untuk melakukan Uji heteroskedastisitas /dengan melihat titik-titik pada gambar /yang bentuk pola yang teratur atau tidak menyebar, maka terjadi /heteroskedastisitas dan apabila titik-titik pada gambar menyebar diataas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disumpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

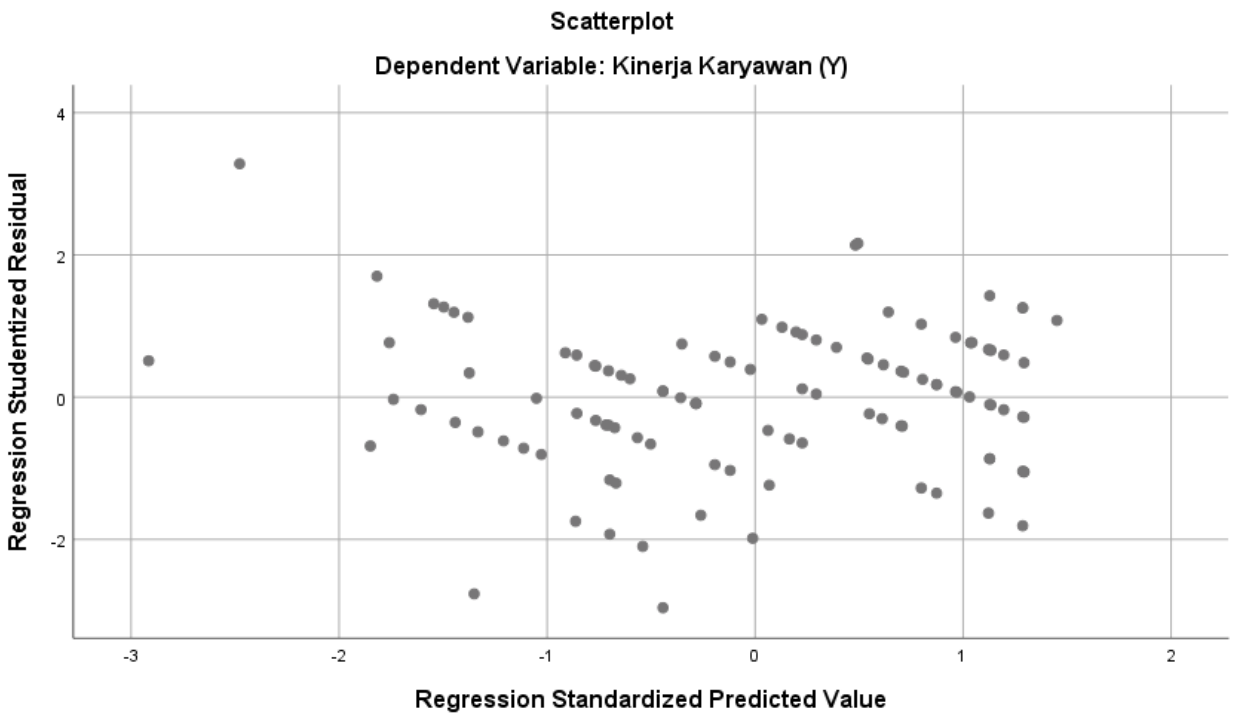

Figure 3. ***Hasil Uji Heteroskedastisitas***

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa /titik-titik sudah menyebar baik dibagian atas dan di bawah angka 0 dari sumbu Y. Sehinga dapat disimpulkan bahwa gambar tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut ini tabel hasil pengujian analisis regresi linier berganda.

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2,890	1,222		2,364	,020
	Rekrutmen (X1)	,365	,074	,399	4,906	,000
	Pelatihan (X2)	,226	,072	,255	3,159	,002
	Kompensasi (X3)	,235	,087	,232	2,716	,008
Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)						

Table 8. ***Hasil Uji Analisis Linier Berganda***

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini :

Y = 2,890 + 0,365X1 +0,226X2 + 0,235X3 + e

Dari hasil persamaaan regresi diatas, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut ini :

Dari hasil persamaaan regresi diatas, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut ini :

a. Constant

Nilai /constant sebesar 2,890, artinya bahwa variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi dalam keadaan konstan

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

bernilai 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 2,890

b. Rekrutmen (X1)

Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen bernilai sebesar 0,365 (positif), artinya bahwa variabel rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebbesar 0,365.

c. Pelatihan (X2)

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai sebesar 0,226 (positif), artinya bahwa variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebbesar 0,226

d. Kompensasi (X3)

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai sebesar 0,235 (positif), artinya bahwa variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebbesar 0,235.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel X (independen) terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel Y (dependen) . Berikut ini hasil pengujian uji t di bawah ini :

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2,890	1,222		2,364	,020
	Rekrutmen (X1)	,365	,074	,399	4,906	,000
	Pelatihan (X2)	,226	,072	,255	3,159	,002
	Kompensasi (X3)	,235	,087	,232	2,716	,008

Table 9. ***Hasil Uji Parsial (Uji t)***

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar df=n-k-1 (111-3-1=107) sehingga dapat diperloh Ttabelsebesar 1,982. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial diperoleh nilai T_{hitung} 4,906 lebih besar dari T_{tabel} 1,982 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 . Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial diperoleh nilai T_{hitung} 3,159 lebih besar dari T_{tabel} 1,982 dan signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial diperoleh nilai T_{hitung} 2,716 lebih besar dari T_{tabel} 1,982 dan signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan apakah variabel X (bebas) terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (terikat). Adapun hasil pengujian uji F di bawah ini :

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224,567	3	74,856	42,803	,000b
Residual	187,126	107	1,749		
Total	411,694	110			
a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan (Y) b. Predictors : (Constant), Kompensasi (X3), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)					

Table 10. ***Hasil Uji Simultan (Uji F)***

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitungsebesar 42,803 sedangkan F tabelpada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 5% dan df1 = k-1 (3-1=2) dan df2 = n-k-1 (111-3-1=107) maka dapat diperoleh Ftabel 3,08. Oleh karena itu, F hitung42,803 > F tabel 3,08 menunjukkan bahwa nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c . Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada kontribusi antara variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Berikut ini hasil pengujian uji koefisien determinasi di bawah ini :

Model Summaryb					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimasi	Durbin-Watson
1	,739a	,545	,533	,1,322	1,891
Predictors : (Constant), Kompensasi (X3), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1) Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)					

Table 11. ***Hasil Uji Koefisien Determinasi***

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determiansi (R square) sebesar 0,545 atau 54,5% yang artinya variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 100% - 54,5% = 45,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung oleh rekrutmen dalam memperoleh calon kinerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan diharapkan dalam proses rekrutmen perusahaan dapat dilakukan dengan baik atau tepat. Ada dua metode yang digunakan perusahaan dalam merekrut karyawan. Pertama menggunakan metode tertutup yaitu melakukan rotasi kerja yang dapat dilihat dari bentuk pengharagaan atau apresiasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, perusahaan meminta karyawan untuk menyebarkan informasi tentang lowongan pekerjaan kepada keluarga atau teman dekat. Kedua menggunakan metode terbuka yaitu perusahaan menyebarkan informasi lowongan kerja dengan memasang iklan di media sosial dan media cetak diharapkan dapat disebarluaskan ke masyarakat sekitar yang sedang mencari pekerjaan. Perusahaan juga memberikan informasi bahwa dapat memperkerjakan kembali karyawan lama atau yang pernah bekerja di perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa metode terbuka menjadi indikator yang terbesar dalam memberikan jawaban positif.

Dapat dibuktikan dengan informasi perekrutannya di sebarkan melalui media, iklan atau surat kabar sehingga lebih banyak mendapatkan calon pekerja dan sangat memudahkan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan perusahaan. Perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mendapatkan karyawan yang baik dan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen secara terbuka dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan [36], [37], [38], [39] yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen merupakan variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung oleh pelatihan yang dapat memperluas keterampilan karyawan dalam menyampaikan informasi dan pengetahuan yang akan dicapai untuk tujuan perusahaan. Selain itu, pelatihan diperlukan perusahaan untuk memperluas efisiensi kinerja karyawan yang diharapkan dapat lebih meningatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa materi pelatihan menjadi indikator yang terbesar dalam memberikan jawaban positif. Dengan adanya materi pelatihan yang disampaikan oleh instruktur diharapkan dapat menambah wawasan kepada karyawan sehingga mampu mengembangkan kemampuan atau keahlian dalam melakukan pekerjaan, materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam proses produksi perusahaan, maka diharapkan karyawan dapat menjadi lebih baik dan dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya karyawan baru di perusahaan melakukan pelatihan tentang bagaimana cara mengoperasikan mesin pada saat proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan sangat perlu memperhatikan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang merupakan aset berharga dalam perusahaan. Karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik karyawan dalam menambah wawasan atau pengetahuan maka semakin tinggi pula kontribusi karyawan yang diberikan untuk PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Penelitian ini sejalan yang dilakukan [40], [41], [42], [43], [44] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung oleh kompensasi berupa pendapatan yang diperoleh karyawan berupa uang atau barang sebagai bentuk imbalan dari jasa yang telah disalurkan di perusahaan. Selain memberikan gaji perusahaan juga memberikan bonus, fasilitas dan tunjungan yang diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa upah atau gaji menjadi indikator yang terbesar dalam memberikan jawaban positif. Dengan diberikan upah atau gaji secara sesuai dan tepat waktu atas jerih parahnya selama melakukan pekerjaan diharapkan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Karyawan harus menyelesaikan tugasnya sesuai terget yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini dapat dibuktikkan berdasarkan kondisi produksi dalam perusahaan, pada saat bahan baku mengalami telat pengiriman, pada saat packing terdapat barang yang cacat dan mesin rusak. Kendala tersebut dapat langsung ditangani oleh devisi produksi dan mampu mengatasi permasalahan mulai dari memperbaiki mesin yang rusak, mempercepat pengiriman sehingga masalah tersebut dapat kembali normal. Selain itu, pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien yang nantinya mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting perusahaan memberikan kompensasi kepada karyaan yang dapat menambah semangat karyawan dalam mencapai target dan tanggung jawab yang telah di berikan perusahaan. Demikian dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat waktu diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif dalam mencapai hasil kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan [45], [46], [47], [48], [49] yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji f (simultan) menyatakan bahwa variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Dapat diketahui bahwa metode rekrutmen dapat mempermudah perusahaan dalam mencari karyawan, harus dilakukan secara efektif dan efisien. Maka perusahaan mendapatkan karyawan yang baik dan berkualitas berguna untuk mencapai tujuan perusaaan dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Begitupun pelatihan sangat dibutuhkan karyawan dalam menambah wawasan atau keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan, pelatihan juga dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan harus sesuai dan tepat waktu, dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan diharapkan mampu mencapai target. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian gaji diaharapkan dapat menambah semangat kinerja karyawan [51], [52] hasil penelitian yang menyatakan bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan sebelum menerima karyawan untuk bekerja, perusahaan harus mencari karyawan sesuai dengan prosedur rekrutmen yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga mampu mendapatkan karyawan yang baik atau berkualitas. Pelatihan

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya sebelum karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan, karyawan perlu adanya pelatihan diharapkan dapat menambah pengetahuan atau ketrampilan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan harus melaksanakan tugas sesuai target yang telah ditentukan perusahaan dan nantinya karyawan diharapkan dapat mencapai efektivitas hasil yang telah diharapkan oleh perusahaan. Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan sangat berpengaruh dengan adanya rekrutmen, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

References

1. Suprayitno, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor," in Proc. Semin. Nas., pp. 409–417, 2019.
2. I. A. Haris et al., "Pengaruh Rekruitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk," AKSELERASI J. Ilm. Nas., vol. 2, no. 3, pp. 56–74, 2020, doi: 10.54783/jin.v2i3.114.
3. F. Rahayu and H. Cahyono, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya," J. Ekon. Islam, vol. 1, no. 2, pp. 38–45, 2018. [Online]. Available: http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/
4. M. Alwi and E. Sugiono, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat," Oikonomia J. Manaj., vol. 15, no. 2, pp. 98–112, 2020, doi: 10.47313/oikonomia.v15i2.748.
5. M. K. Sari, R. I. K. Ningrum, and A. L. Arifin, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami Kampus Pusat)," Open J. Syst., vol. 16, no. 1978, pp. 7869–7874, 2022.
6. E. Supriyati and J. Hutapea, "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong," Intelektiva, vol. 3, no. 9, pp. 41–54, 2022. [Online]. Available: http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29737
7. R. Hindriari, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa," JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), vol. 2, no. 1, pp. 31–54, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1934.
8. R. Kayanti, "Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan," J. Online Adm. Bisnis, pp. 1–9, 2016.
9. G. Tijow, W. A. Areros, and W. Rumawas, "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado," Productivity, vol. 2, no. 1, pp. 26–30, 2021.
10. Karyono and A. Gunawan, "Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. asahi forge Indonesia," Ikra-ith Ekon., vol. 4, no. 2, pp. 20–30, 2020.
11. P. R. Adwishanty, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta," J. ilmu dan budaya, vol. 4, no. September, pp. 159–170, 2021.
12. S. Efendi and O. Winenriandhika, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah," AKSELERASI J. Ilm. Nas., vol. 3, no. 1, pp. 99–110, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.383.
13. Y. Liana, "Rekruitmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Gajayana," J. Ilmu-ilmu Sos., vol. 18, no. 2, p. 2021, 2021.
14. S. Ardillah, "Pengaruh Sistem Manajemen Rekruitmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya," Media Mahard., vol. 18, no. 3, pp. 364–377, 2020, doi: 10.29062/mahardika.v18i3.175.
15. M. Hardina and R. Vikaliana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta," Abiwara J. Vokasi Adm. Bisnis, vol. 2, no. 1, pp. 27–32, 2020, doi: 10.31334/abiwara.v2i1.1052.
16. Husin, Nurwati, and S. Aisyah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan," Equilibrium, vol. 10, no. 1, pp. 69–78, 2021.
17. A. Utami, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," MALIA J. Ekon. Islam, vol. 11, no. 1, pp. 151–168, 2019.
18. M. Y. Bustomi, L. R. Waluyati, and S. Hardyastuti, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran," J. Pertan. Terpadu, vol. 8, no. 1, pp. 119–129, 2020, doi: 10.36084/jpt..v8i1.225.
19. Z. Dzahabiyyah1, Zunaidah2, and Wita Farla, "Analis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang," J. Ilm. Manaj., vol. 19, no. 1, 2022.
20. K. Pada, C. V Wahana, and K. Jaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wahana Karya Jaya Mojoagung," J. Bus. Innov. Manag., vol. 4, no. 2, pp. 359–370, 2022.
21. I. Azizah1, T. Setyowati2, T. D. R, and 3, "Rekrutmen, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso," J. Business, Manag. Account., vol. 3, p. :338-348, 2022.
22. T. K. Waty1, B. Ladjin2, and Midi Paska 3, "Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu," J. Ekon. Trend, vol. 10, no. 02, pp. 1–5, 2022.

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

23. P. A. Rosiana Wisuda Putri1, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Fokus Manaj. Bisnis, vol. 12, no. 1, pp. 1–15, 2022, doi: 10.30871/jama.v2i1.726.
24. E. Sarmigi, L. Angela, and T. Tiara, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh," J. Ekon. dan Bisnis, vol. 25, pp. 43–52, 2022. [Online]. Available: www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
25. T. Maidarti, M. Azizah, E. Wibowo, and I. Nuswandari, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor," Deviratif J. Manaj., vol. 16, no. 1, pp. 127–145, 2022.
26. D. Marlius and I. Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia," J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan, vol. 2, no. 10.46306/vls.v2i2, pp. 1–21, 2022.
27. S. K. Jayaningrum, K. C. Kirana, and G. Wiyono, "Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik," JBE (Jurnal Bingkai Ekon., vol. 5, no. 2, pp. 16–26, 2020, doi: 10.54066/jbe.v5i2.83.
28. A. Fauzan, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur," Jimea, vol. 6, no. 2, pp. 1860–1880, 2022.
29. A. A. K. S. Asih and D. O. N. Azizah, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangan Lestari Cabang Denpasar," Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Triatma Mulya, vol. 24, no. 2, pp. 214–229, 2018. [Online]. Available: http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/116
30. P. Tbk, C. Syariah, and S. U. Syitah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pegadaian," vol. 4, no. 3, pp. 446–458, 2019.
31. D. Fitrianti and D. Prasada, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara," J. HUMMANSI, vol. 4, no. 2, pp. 23–33, 2021. [Online]. Available: https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.296
32. A. B. Maulana and C. Hermana, "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang," Eqien J. Ekon. dan Bisnis, vol. 8, no. 2, 2021, doi: 10.34308/eqien.v8i2.214.
33. B. N. Dwinati, S. Surati, and L. M. Furkan, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)," JMM UNRAM - MASTER Manag. J., vol. 8, no. 1, pp. 86–100, 2019, doi: 10.29303/jmm.v8i1.415.
34. A. D. Puspitasari and L. Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," Maj. Ilm. Bijak, vol. 17, no. 1, pp. 81–93, 2020, doi: 10.31334/bijak.v17i1.828.
35. Tommy Hartanto and Mauli Siagian, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ilm. Manaj. bisnis dan Inov. Univ. sam ratulangi (JMBI UNSRAT), vol. 7 no. 1, no. 2621–2331, pp. 220–237, 2022.
36. N. Ketut and M. Triana, "Pengaruh Rekrutmen , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum," vol. 3, no. 4, pp. 760–772, 2023.
37. D. H. Ismail and E. Hermawan, "Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt heksa artha sakti cabang bangkalan," 1st LP3I Natl. Conf. Vocat. Bus. Technol., no. November, pp. 81–91, 2022.
38. S. Suhaila, W. Suryani, and T. Pribadi, "Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan," J. Ilm. Manaj. dan Bisnis, vol. 2, no. 2, pp. 153–160, 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.457.
39. H. Poernomo, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karywan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang SIdoarjo," J. Manag. Account., vol. 2, no. 1, pp. 87–101, 2019.
40. T. D. Putri, S. F. Ramafina, M. Rahmizal, A. History, M. Bakat, and K. Karyawan, "Pengaruh Manajemen Bakat dan PelatihanTerhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia Padang," J. Ekon., vol. 2, no. 1, 2023.
41. T. A. Dewangga and E. Rahardja, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah)," Diponegoro J. Manag., vol. 11, no. 1, pp. 1–8, 2022, [Online]. Available: https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index
42. M. A. Mashuri and K. A. Kusuma, "The Effect of Job Training, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the Railway Depot during the Covid-19 Pandemic," Indones. J. Innov. Stud., vol. 22, pp. 1–17, 2023, doi: 10.21070/ijins.v22i.837.
43. I putri Jauri, H. W. Tj, and M. Tecoalu, "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Perusahaan Pengolahan Uang Rupiah Arthalestari," J. Ekon. dan Bisnis, vol. 11, no. 1, pp. 492–495, 2022.
44. F. Zillah, R. Husniati, and A. Aziz, "Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," Stud. Ilmu Manaj. dan Organ., vol. 3, no. 1, pp. 213–232, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i1.677.
45. J. Fernos and I. Wipi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)," J. Ilm. Manaj. dan kewirausahaan, vol. 3, no. 2, pp. 647–661, 2023.
46. H. Abaharis and H. Fauzi, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut," J. Bina Bangsa Ekon., vol. 15, no. 2, pp. 543–556, 2022, doi: 10.46306/jbbe.v15i2.195.
47. S. A. Khurniansyah and D. Andriani, "Effect Of Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance," J. Law Econ. Rev., vol. 36, no. 2, pp. i–ii, 2023, doi: 10.1016/s1000-9361(22)00296-5.
48. A. Triwandani and D. U. Wahyuni, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya," J. Ilmu dan Ris. Manaj., pp. 1–17, 2022.
49. Sutrisno, Herdiyanti, M. Asir, M. Yusuf, and R. Ardianto, "The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature," Manag. Stud. Entrep. J., vol. 3, no. 6, p. 2022, 2022, [Online]. Available: http://journal.yrpipku.com/index.php/msej
50. A. Edo Tekkay, O. SNelwan, M. HChPandowo, and J. Manajemen, "the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia," J. Manaj. Res., vol. 1, no. 1, pp. 56–66, 2022, [Online]. Available: http://e-journal.stiehp.ac.id/index.php/jmr
51. N. K. Hartomo, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung)," J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Akunt., vol. 4, no. 1, pp. 200–207, 2020, [Online]. Available: https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264
52. D. Safitri and L. Listyawati, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional, Surabaya," SARR Soetomo Adm. Reform Rev., vol. 1, no. 5, pp. 761–770, 2022.

ISSN 2615-6180 (online), https://ijccd.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.