

The Effect of Recruitment, Training, and Compensation on Employees Performance at Pertamina Gas Station In Sidoarjo

[Pengaruh Perekrutan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan SPBU Pertamina di Sidoarjo]

Agung Yudha¹⁾, Hasan Ubaidillah*²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *In this study aims to examine the effect of recruitment, training, and compensation on the performance at Pertamina Gas Station In Sidoarjo. This study used a quantitative method with a sample of 100 employees. Sampling through saturated sampling. In accordance with the results of the study, it was found: recruitment has a positive effect on employee performance. training has a positive effect on employee performance. compensation has a positive effect on employee performance. Recruitment, Training, and Compensation equally have a positive effect on employee performance.*

Keywords - *Recruitment; Training; Compensation; and Employees Performance.*

Abstrak. *Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perekrutan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SPBU Pertamina di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel melalui sampling jenuh. Sesuai dengan hasil penelitian maka didapatkan : Perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – *Perekrutan; Pelatihan; Kompensasi; dan Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Persaingan antara usaha saat ini semakin ketat. Hal ini merupakan konsekuensi dari sifat manusia yang biasanya muncul disaat melihat suatu peluang usaha yang menguntungkan baginya, yaitu dengan menggeluti usaha tersebut.[1] Dikutip dari Koran Daring Kontan pada 20 Juni 2020 bahwa Dominasi PT Pertamina di bisnis SPBU mulai di usik para pesaingnya, yakni operator pompa bensin Swasta. Mereka mencoba beragam strategi untuk meraup keuntungan bisnis stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) yang berimbas pada goyangnya dominasi Pertamina. SPBU Shell cukup massif bertebaran di sejumlah lokasi. Kemudian PT British Petroleum (BP) dan PT Aneka Kimia Raya Corporindo (AKRA) menjalin kerjasama dalam menjalankan bisnis pom bensin. Perusahaan minyak dan gas PT Exxon Mobil Indonesia menjalin Kerjasama dengan PT Indomobil Prima Energi (Salim Group) untuk menggenjot SPBU Mini.[2]

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proposional.[3] Persiapan ini terutama pada faktor sumberdaya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai.

Proses perekrutan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena bagaimanapun juga dasar kemampuan tenaga kerja perusahaan akan dinilai mulai dari proses perekrutan yang selanjutnya dikembangkan potensinya melalui berbagai prosedur yang dimiliki tiap perusahaan. Beberapa hal tersebut menuntut manajer perusahaan untuk mencapai penilaian kinerja yang maksimal agar perusahaan mampu beroperasi dalam jangka waktu yang panjang.[4]

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar system.[5] Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, sikap dan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.[6]

Belakangan ini penelitian kinerja karyawan berdasarkan manajemen terpadu pada SPBU Pertamina di Sidoarjo terdapat hasil yang menggambarkan fluktuasi penurunan kinerja karyawan. Pernyataan ini diperoleh dari paparan informasi di lokasi penelitian terkait dengan data hasil capaian kinerja karyawan saat bekerja dalam periode bulan April-Agustus 2021. Berikut data capaian kinerja yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pencapaian Kerja Karyawan SPBU Pertamina

Tahun	Bulan	Target Bulanan	Realisasi	Selisih	Prosentase Capaian
2021	April	15.000.000	11.600.000	3.400.000	77,3%
	Mei	16.000.000	13.700.000	2.300.000	85,6%
	Juni	12.000.000	12.200.000	200.000	101%
	Juli	16.000.000	11.900.000	4.100.000	74,3%
	Agustus	14.000.000	14.500.000	500.000	103%

Sumber: SPBU Pertamina di Sidoarjo

Menurut karyawan terkait, system manajemen belum mampu mensinergikan tugas dari masing – masing karyawan dalam hal pelaksanaan pekerjaan, pimpinan juga belum mampu secara maksimal konsisten dalam hal pengambilan keputusan. Oleh karenanya perwujudan kinerja karyawan yang baik harus ada posisi manajer yang cermat dalam berbagai situasi. [7]

Disamping itu masalah yang sering muncul dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah terjadi kesenjangan kemampuan dan kecakapan para tenaga kerja dengan *Job Desk* nya, tenaga kerja akan selalu dituntut untuk mampu memiliki kualitas yang baik[8], tenaga kerja saat menjalani *Training* dan memperoleh pelatihan yang menyeluruh, serta kurangnya tenaga kerja terlatih dibanding dengan percepatan pembaharuan dan perkembangan teknologi dan sistem.

Berdasarkan uraian diatas telah menjelaskan bagaimana kondisi lapangan sesungguhnya terjadi di lingkungan kerja SPBU, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Pengaruh Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina di Sidoarjo”

Rumusan Masalah:	Dilakukan rumusan masalah pada artikel yaitu, <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perekrutan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, 2. Bagaimana pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan 3. Bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
Pertanyaan penelitian:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah perekrutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Kategori SDG's:	Sesuai perihal kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's pada point ke 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

II. LITERATUR REVIEW

A. Variabel Independen

1) Rekrutmen (X1)

Rekrutmen adalah sebuah proses untuk mendapatkan karyawan dengan menggunakan beberapa cara penilaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan.[9] Tujuan rekrutmen adalah menerima calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari beberapa sumber. Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran dan rancangan pekerjaan (*Job Description*) yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi posisi pekerjaan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut. Pengisian posisi pekerjaan dengan cara merekrut sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha.[10]

Sirait (2018) menyatakan ada beberapa indikator alat ukur dalam poses rekrutmen yaitu sebagai berikut:

1. Keseuaian dengan klasifikasi pekerjaan
Perusahaan akan menyesuaikan kriteria dengan *Job Description* dari posisi pekerjaan yang ditawarkan kepada calon karyawan
2. Gambaran dan kewajiban kerja
Perusahaan menjelaskan kepada calon karyawan terkait dengan gambaran besar dari tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya pada posisi yang dilamar.
3. Kualifikasi minimal
Perusahaan memberikan beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum memasuki ranah pekerjaannya.
4. Prosedur pelamaran
Perusahaan menetapkan tata cara melamar pekerjaan sesuai dengan sistem rekrutmen yang ditetapkan perusahaan guna mempermudah departemen SDM untuk menyeleksi calon karyawan.

2) **Pelatihan (X2)**

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.[11] Variabel pelatihan secara operasional diukur menggunakan 5 indikator alat ukur menurut Mondy (2018) Instrumen pelatihan yang meliputi [12]

1. Pelatihan bekerja
Metode pelatihan bekerja yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana seorang karyawan dilatih secara langsung di lapangan.
2. Magang
Metode ini dilakukan oleh karyawan dengan penetapan waktu dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal di perusahaan.
3. Pelatihan Pemula
Pada pelatihan pemula karyawan dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai ketrampilan yang dimiliki.
4. Rotasi Pekerjaan
Metode pelatihan ini adalah dengan cara memindah-mindahkan posisi pekerjaan karyawan dari satu tempat ke tempat lain dengan *Job Description* yang berbeda-beda agar mampu mengembangkan kemampuan di banyak bidang.
5. *In Basket Training*
Metode pelatihan ini menuntut karyawan untuk mampu memprioritaskan mana yang menjadi hal utama dalam pekerjaan yang memiliki tenggat waktu yang sempit.

3) **Kompensasi (X3)**

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Selanjutnya Saydam (2008:181) mengatakan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Indikator untuk menilai kompensasi pegawai, yaitu:[13]

1. Upah dan gaji
Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa yang diberikan secara bulanan.
2. Insentif
Insentif adalah balas jasa yang diebrikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu.
3. Tunjangan Jabatan
Tunjangan Jabatan adalah tambahan benefit yang ditawarkan kepada karyawan, misalnya kendaraan dari perusahaan, makan siang, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan.

B. **Varibel Dependen**

4) **Kinerja (Y)**

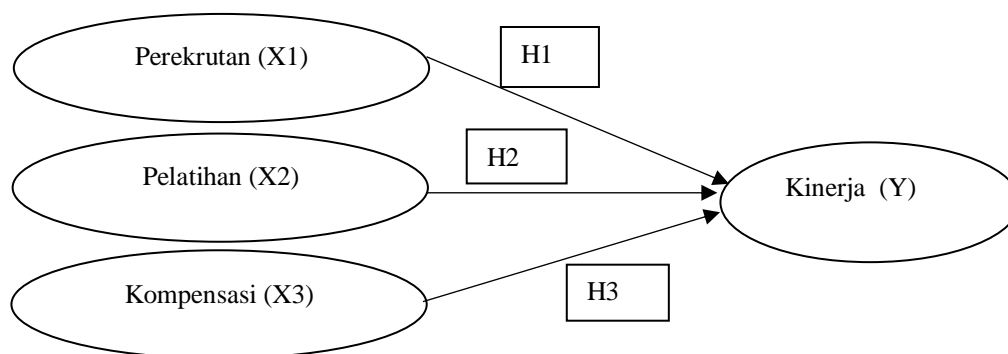
Kinerja merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak. Variabel kinerja karyawan secara operasional

diukur menggunakan enam alat ukur menurut Darmawan (2013) instrumen yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu: [14]

- a) Kualitas kerja (*Quality of Work*)
- b) Ketepatan Waktu (*Pomptness*)
- c) Inisiatif (*Initiative*)
- d) Kemampuan (*Capability*)
- e) Komunikasi (*Communication*)
- f) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dari literatur yang telah peneliti pilih, kemudian ditentukan kerangka dalam penelitian. Berikut kerangka dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

Suatu variabe yang memiliki indikator tunggal akan digambarkan dengan bentuk kotak, sedangkan dengan vbentuk elips apabila variabel memiliki beberapa indikator yang bisa dikembangkan sebagai alat ukur variabelnya. (Ferdinand, 2014:182-183)

Hipotesis

Berikut disusun hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Perekrutan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H₂: Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H₃: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.[15] Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode pengukuran dengan data yang kuantitatif/statistik, dengan tujuan mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menguji pengaruh variabel bebas (X) meliputi perekrutan, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Peneliti memperoleh data penelitian dengan cara menganalisa data karyawan SPBU Pertamina yang aktif bekerja di perusahaan dalam periode tertentu.[16]

Definisi Operasional

A. Perekrutan

Definisi operasional sistem rekrutmen dalam penelitian ini adalah prosedur kegiatan mencari calon pekerja dengan mempertimbangkan berbagai ketentuan berdasarkan kemampuan, keahlian, pendidikan serta pengetahuan guna menciptakan calon pekerja yang kompeten bagi perusahaan. Variabel sistem rekrutmen secara operasional diukur menggunakan 4 indikator alat ukur menurut Sirait (2018) dalam sistem rekrutmen yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian dengan klasifikasi pekerjaan.
Perusahaan akan menyesuaikan kriteria dengan job desk dari posisi pekerjaan yang ditawarkan kepada calon karyawan.
2. Gambaran dan kewajiban kerja.
Perusahaan menjelaskan kepada calon karyawan terkait dengan gambaran besar dari tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya pada posisi yang dilamar.
3. Kualifikasi minimal.
Perusahaan memberikan beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum memasuki ranah pekerjaannya.
4. Prosedur pelamaran.
Perusahaan menetapkan tata cara melamar pekerjaan sesuai dengan sistem rekrutmen yang ditetapkan perusahaan guna mempermudah HRD untuk menyeleksi calon karyawan.

B. Pelatihan

Definisi operasional pelatihan dalam penelitian ini adalah aktivitas atau kegiatan yang ditetapkan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan mempelajari segala objek pekerjaan terkait tugas dan kewajiban dalam perusahaan atau posisi yang ditempati, kegiatan tersebut dilakukan secara berkala. Variabel pelatihan secara operasional diukur menggunakan 5 indikator alat ukur Instrumen pelatihan meliputi:

1. Pelatihan bekerja
Metode pelatihan bekerja yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana seorang karyawan dilatih secara langsung di lapang.
2. Magang
Metode ini dilakukan oleh karyawan dengan penetapan waktu dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal di perusahaan.
3. Pelatihan Pemula
Pada pelatihan pemula karyawan dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai ketrampilan yang dimiliki.
4. Rotasi Pekerjaan
Metode pelatihan ini yaitu dengan cara memindah-mindahkan posisi job desk karyawan dari satu tempat ke tempat lain agar mampu mengembangkan kemampuan di banyak bidang.

C. Kompensasi

Definisi operasional sistem kompensasi dalam penelitian ini adalah program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Indikator untuk menilai kompensasi pegawai, yaitu:

- a) Upah dan Gaji
Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang diayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
- b) Isentif
Penghargaan atau ganjaran yang diebrikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu.
- c) Tunjangan Jabatan
Setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.

D. Kinerja

Kinerja karyawan secara operasional dalam penelitian ini adalah hasil akhir dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan dalam kurun waktu satu periode, hasil pekerjaan tersebut nantinya mampu menggambarkan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya dan bagaimana evaluasi dari kewajiban yang dimilikinya.

Variabel kinerja karyawan secara operasional diukur menggunakan enam alat ukur menurut Darmawan (2013) instrumen yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a) Kualitas kerja (Quality of Work)
- b) Ketepatan Waktu (Pomptness)

- c) Inisiatif (Initiative)
- d) Kemampuan (Capability)
- e) Komunikasi (Communication)
- f) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal Impact)

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa data primer. Peneliti memperoleh data dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden sebagai sampel penelitian sesuai jumlah yang sudah ditetapkan yaitu tenaga kerja pada salah satu SPBU Pertamina di Sidoarjo. Kuesioner berisi tentang sistem manajemen dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.[17]

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan berbagai universal dari objek penelitian yang memiliki kuantitas tertentu yang kemudian mampu dipersempit dengan beberapa kriteria untuk ditetapkan peneliti sebagai kesimpulan populasinya. Dalam penelitian ini populasinya adalah tenaga kerja pada 5 SPBU Pertamina di Sidoarjo sejumlah 100 orang.

Sampel merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh.[19] Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota pada populasi yang digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi sejumlah 100 orang karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.[20]

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Data responden dalam riset ini yaitu karyawan SPBU di Sidoarjo. Dengan jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 karyawan SPBU di Sidoarjo. Untuk data yang berkaitan dengan deskripsi responden yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang terdapat padariset ini dibagi berdasarkan jenis kelamin yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	76	76%
2.	Perempuan	24	24%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 100 responden, sebanyak 76 orang atau sebesar 76% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 24 orang atau 24% berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan sebagai karyawan SPBU di Sidoarjo, dikarenakan tenaga yang dimiliki laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	18-20 Tahun	4	4%
2.	21-25 Tahun	46	46%
3.	26-30 Tahun	30	30%
4.	≥ 30 Tahun	20	20%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2022)

Tabel 3 menjelaskan bahwa dari 100 responden, terdapat sebanyak 4 orang atau sebesar 4% berusia antara 18-20 tahun, sebanyak 46 orang atau 46% berusia antara 21-25 tahun, sebanyak 30 orang atau sebesar 30% berada

di usia antara 26-30 tahun, dan sisanya sebesar 20 orang atau 20% berada di usia ≥ 30 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-25 tahun lebih dominan sebagai karyawan SPBU di Sidoarjo, karena pada rentang usia tersebut usia produktif dimana lebih didominasi oleh kaum muda yang menempatkan dirinya bekerja sebagai karyawan SPBU setelah lulus sekolah ataupun kuliah.

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan pendidikan terakhir yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Status Karyawan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA	76	76%
2.	D3	15	15%
3.	S1	9	9%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2022)

Tabel 4 menggambarkan bahwa dari 100 responden, sebanyak 76 orang atau 76% yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA, sebanyak 15 orang atau 15% dengan pendidikan D3, dan sebanyak 9 orang atau 9% memiliki jenjang pendidikan terakhir S1. Data tersebut menunjukkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA lebih dominan sebagai karyawan SPBU, hal ini dapat terjadi karena sebagian besar karyawan tidak melanjutkan studi kuliahnya namun memilih untuk menjadi karyawan.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

1) Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Perekrutan

Sistem rekrutmen adalah sebuah keputusan dalam pengambilan perencanaan dalam bidang MSDM yang berkaitan dengan jumlah pemenuhan karyawan, kriteria dan waktu yang diperlukan pada suatu organisasi tersebut. Hasil dari setiap pernyataan yang diberikan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat pada variabel sistem rekrutmen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perekrutan

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS	
1	Calon pekerja mengikuti prosedur pendaftaran karyawan SPBU	36 36%	48 48%	15 15%	1 1%	0 0	4,19
2	Calon pekerja mengikuti proses seleksi karyawan SPBU	23 23%	39 39%	27 27%	11 11%	0 0	3,74
3	Calon pekerja mengikuti proses wawancara SPBU	25 25%	48 48%	26 26%	1 1%	0 0	3,97
4	Calon pekerja menandatangani perjanjian kerja dan mengikuti perjanjian kerja SPBU	37 37%	41 41%	21 21%	1 1%	0 0	4,14
Rata-rata total							4,01

Sumber: Hasil Kuisisioner Penelitian (2022)

Berdasarkan pada tabel 5 hasil tanggapan responden terhadap variabel perekrutan diketahui nilai rata-rata total adalah sebesar 4,01 Hal ini menggambarkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan kuisisioner yang diberikan peneliti. Nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,19 terletak pada indikator pernyataan yaitu calon pekerja mengikuti prosedur pendaftaran karyawan SPBU. Dan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,74 terletak pada indikator pernyataan calon pekerja mengikuti proses seleksi karyawan SPBU.

2) Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah beberapa proses yang ditetapkan oleh perusahaan yang memiliki tujuan dalam mengenalkan dan memberi pelajaran kepada karyawan yang baru terhadap penugasan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan. Hasil dari setiap pernyataan yang diberikan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS	
1	Calon pekerja yang telah melewati tahapan seleksi akan mendapatkan pelatihan secara materi dari pihak manajemen sumber daya manusia	28 28%	38 38%	24 24%	10 10%	0 0	3,84
2	Calon pekerja berhak mendapatkan pelatihan praktik secara langsung di tempat kerja setelah mempelajari materi yang diajarkan	25 25%	40 40%	30 30%	5 5%	0 0	3,85
3	Calon pekerja melakukan pelatihan dalam kurun waktu tertentu terkait dengan tugas pokoknya dalam posisi pekerjaan yang ditempatinya	22 22%	44 44%	29 29%	5 5%	0 0	3,83
4	Calon pekerja melakukan pelatihan dengan job desk yang berbeda secara berkala guna peningkatan keahlian dan wawasan pekerjaan	27 27%	39 39%	29 29%	5 5%	0 0	3,88
Rata-rata total							3,85

Sumber: Hasil Kuisisioner Penelitian (2022)

Berdasarkan pada tabel 6 hasil tanggapan responden terhadap variabel pelatihan diketahui nilai rata-rata total adalah sebesar 3,85. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan hampir seluruhnya setuju dengan pernyataan kuisisioner yang diberikan peneliti. Nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,88 terletak pada indikator pernyataan yaitu calon pekerja melakukan pelatihan dengan job desk yang berbeda secara berkala guna peningkatan keahlian dan wawasan pekerjaan. Dan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,83 terletak pada indikator pernyataan calon pekerja melakukan pelatihan dalam kurun waktu tertentu terkait dengan tugas pokoknya dalam posisi pekerjaan yang ditempatinya.

3) Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Hasil dari setiap pernyataan yang diberikan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS	
1	Perusahaan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan	27 27%	36 36%	27 27%	10 10%	0 0	3,81
2	Perusahaan memberikan tunjangan bagi karyawan yang berprestasi	24 24%	41 41%	30 30%	5 5%	0 0	3,84
3	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan yang sudah melewati <i>training time</i>	31 31%	47 47%	20 20%	2 2%	0 0	4,07
4	Perusahaan memberikan bonus hari raya bagi karyawan SPBU	22 22%	44 44%	29 29%	5 5%	0 0	3,83
5	Perusahaan memberikan seragam bagi karyawan baru	50 50%	37 37%	12 12%	1 1%	0 0	4,16
Rata-rata total							3,89

Sumber: Hasil Kuisisioner Penelitian (2022)

Berdasarkan pada tabel 7 hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi diketahui nilai rata-rata total adalah sebesar 3,89 Hal ini menggambarkan bahwa responden menyatakan hampir seluruhnya setuju dengan pernyataan kuisisioner yang diberikan peneliti. Nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,16 terletak pada indikator pernyataan yaitu perusahaan memberikan seragam bagi karyawan baru. Dan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,81 terletak pada indikator pernyataan perusahaan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan.

4) Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkatan dalam pencapaian pelaksanaan suatu kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja adalah output atau hasil kerja karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari setiap pernyataan yang diberikan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS	
1	Karyawan memiliki ketelitian dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya	40 40%	44 44%	16 16%	0 0	0 0	4,24
2	Karyawan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas	27 27%	39 39%	31 31%	3 3%	0 0	3,90
3	Karyawan memiliki inisiatif untuk memberikan ide terkait dengan perkembangan perusahaan	31 31%	34 34%	31 31%	4 4%	0 0	3,92
4	Karyawan memiliki skill yang baik dan profesional di bidangnya	32 32%	35 35%	30 30%	3 3%	0 0	3,96
5	Karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik	41 41%	37 37%	19 19%	2 2%	1 1%	4,15

6	Karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun dengan pelanggan	46 46%	38 38%	16 16%	0 0	0 0	4,30
	Rata-rata total						4,08

Sumber: Hasil Kuisisioner Penelitian (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan diketahui nilai rata-rata total adalah sebesar 4,08. Hal ini menggambarkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan kuisisioner yang diberikan peneliti. Nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,30 terletak pada indikator pernyataan yaitu karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun dengan pelanggan. Dan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,90 terletak pada indikator pernyataan karyawan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas

Uji Validitas

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas

No	Kuesioner	r_{hitung}	$r_{minimal}$	Signifikansi	Ket
1.	<u>Perekrutan (X_1)</u>				
-	Pernyataan 1	0,761	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 2	0,793	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 3	0,901	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 4	0,844	0,3	0,000	Valid
2.	<u>Pelatihan (X_2)</u>				
-	Pernyataan 1	0,738	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 2	0,895	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 3	0,928	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 4	0,910	0,3	0,000	Valid
3.	<u>Kompensasi (X_3)</u>				
-	Pernyataan 1	0,743	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 2	0,794	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 3	0,781	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 4	0,741	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 5	0,505	0,3	0,000	Valid
4.	<u>Kinerja Karyawan (Y_1)</u>				
-	Pernyataan 1	0,841	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 2	0,883	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 3	0,837	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 4	0,896	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 5	0,645	0,3	0,000	Valid
-	Pernyataan 6	0,706	0,3	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner (2022)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing 4 (empat) butir pernyataan untuk variabel perekrutan, 4 (empat) pernyataan untuk variabel pelatihan, 5 (lima) pernyataan untuk variabel kompensasi, dan 6 (enam) pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.[21] Hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari $r_{minimal}$ (0,3), dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Kesimpulannya keseluruhan pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang dibutuhkan.[22]

Uji Reabilitas

Pengujiannya dapat dilakukan dengan cara internal dengan menganalisis konsistensi yang ada. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien “*Alpha Cronbach*”.

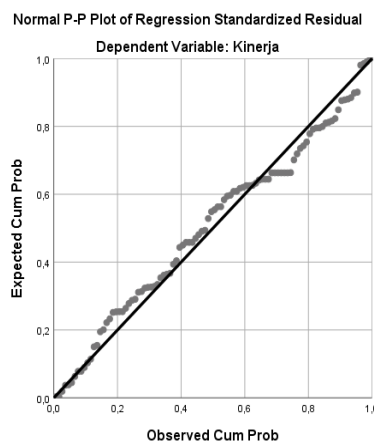
Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Interval Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
Perekrutan (X_1)	0,836	0,801 – 1	Sangat Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,886	0,801 – 1	Sangat Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,761	0,601 – 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y_1)	0,887	0,801 – 1	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Hasil dari data rekapitulasi uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* untuk nilai variabel perekrutan (X_1), untuk nilai variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,886, sebesar 0,836, untuk nilai variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,761, dan untuk nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,887.[23] Disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki kriteria yang reliabel dan sangat reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan baik karena dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama dengan waktu yang berlainan.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Data (Y_1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Hasil dari pengujian antara variabel perekrutan (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik penyebaran plot tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikut arah garis diagonal sehingga menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.[24]

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinearitas

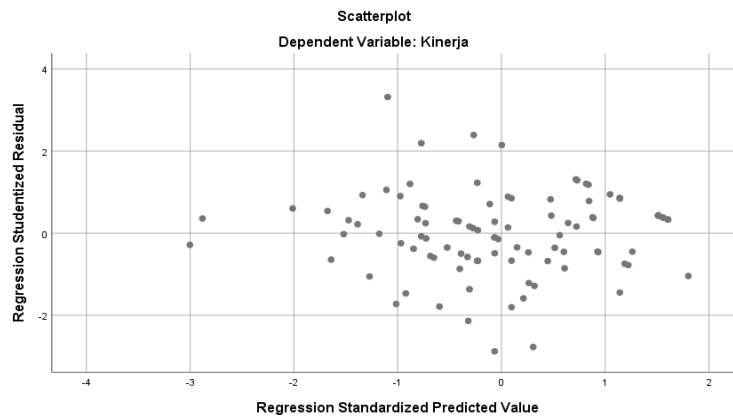
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Perekrutan (X_1)	0,315	3,178	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	0,254	3,932	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X_3)	0,131	7,640	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa:[25]

1. Perekrutan menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,315 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,178 kurang dari 10, sehingga model data tersebut dikatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.
2. Pelatihan menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,254 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,932 kurang dari 10, sehingga model data tersebut dikatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.
3. Kompensasi menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,131 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 7,640 kurang dari 10, sehingga model data tersebut dikatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (Y)
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan gambar dari pengujian heteroskedastisitas antara variabel perekrutan (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan memanfaatkan metode *scatterplot* memperlihatkan model yang dihasilkan dari pengujian tersebut titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola gelombang melebar kemudian menyempit ataupun sebaliknya yaitu menyempit kemudian melebar.[26] Sehingga model tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau data dikatakan mempunyai varian yang sama (homokedastisitas).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Perekrutan, Pelatihan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan	39,181	0,000	Secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 12 uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu perekrutan, pelatihan dan kompensasi diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 39,181 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan memakai batas signifikansi sebesar 0,05 atau 5% didapatkan hasil F_{tabel} sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} 39,181 lebih besar dari F_{tabel} 2,70, sehingga dapat diketahui bahwa pelatihan, perekrutan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[27] Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, perekrutan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini, hipotesis (H_4) diterima.[28]

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>		
				Beta		
1	(Constant)	,984	,311		3,170	,002
	Pelatihan	,405	,117	,469	3,454	,001
	Perekrutan	,236	,122	,236	1,934	,005
	Kompensasi	1,406	,209	1,274	6,737	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil uji pada tabel dapat diambil kesimpulan tentang hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga yang dijelaskan sebagai berikut [29].

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung perekrutan (X_1) sebesar 1,934 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung variabel pelatihan (X_2) sebesar 3,454 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar -1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung variabel kompensasi (X_3) sebesar 6,737 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.

Pembahasan ini akan menguraikan hasil analisis data yang telah disajikan sebelumnya. Oleh karena itu pada bagian ini akan membahas permasalahan atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara lebih jelas dan mendalam untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Uji hipotesis membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Pertamina di Sidoarjo. Prosedur dalam upaya mencari calon pekerja dengan mempertimbangkan kemampuan, keahlian, pendidikan serta pengetahuan calon akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah hasil akhir dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan dalam kurun waktu satu periode, hasil pekerjaan tersebut nantinya mampu menggambarkan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya dan bagaimana evaluasi dari kewajiban yang dimilikinya. Ini membuktikan bahwa Semakin baik system rekrutmen yang dimiliki Perusahaan maka mampu mendapatkan Karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan Perusahaan dan meningkatkan kinerja Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh [2] dan [30].

Rekrutmen yang dibangun oleh indicator : Kesesuaian dengan klasifikasi pekerjaan, Gambaran dan kewajiban kerja, Kualifikasi minimal, Prosedur pelamaran. Kontribusi tertinggi terdapat pada indicator prosedur pelamaran, Mayoritas jawaban responden diketahui bahwa adanya prosedur rekrutmen yang diikuti oleh semua calon Karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa perekrutan calon Karyawan dilakukan sesuai prosedur dan dilakukan secara adil dan transparan. Hasil jawaban responden juga menunjukkan bahwa diperoleh indicator tertinggi Variabel Perekrutan yaitu mengikuti Prosedur pendaftaran Karyawan SPBU. Karena memant semua Perusahaan melakukan Perekrutan dalam mencari calon karyawannya dan salah satunya SPBU Pertamina.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Uji Hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina di Sidoarjo. diperoleh hasil yakni hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Hasil penelitian mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh [1] dengan hasil penelitian bahwa pelatihan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dalam penelitian ini adalah aktivitas atau kegiatan yang ditetapkan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan mempelajari segala objek pekerjaan terkait tugas dan kewajiban dalam perusahaan atau posisi yang ditempati, kegiatan tersebut dilakukan secara berkala.

Pelatihan di bangun oleh indicator : Pelatihan kerja, Magang, Pelatihan Pemula, Rotasi Pekerjaan. Kontribusi tertinggi terdapat pada indicator Rotasi Pekerjaan, dengan Mayoritas jawaban responden diketahui adanya Karyawan melakukan pelatihan dengan Job Desc yang berbeda dan secara berkala guna meningkatkan keahliannya dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan Karyawan dilakukan sesuai prosedur dan dilakukan secara adil dan transparan. Dengan meningkatkan keahlian calon karyawan sebelum ditempatkan di posisi yang dibutuhkan dan diharapkan, calon karyawan dapat memahami atau menguasai pekerjaan lain sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Uji hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo”, diperoleh hasil yakni hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Hasil penelitian mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh [18] dengan hasil penelitian bahwa kompensasi memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.[33]

Kompensasi dalam penelitian ini adalah program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

Kompensasi dibangun oleh indicator : Upah dan Gaji, Incentive, dan Jabatan. Kontribusi tertinggi terdapat pada Indikator Perusahaan memberikan seragam pada Karyawan baru, Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh SPBU Pertamina di Sidoarjo kepada karyawan sudah besar sehingga kompensasi dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

V. SIMPULAN

Hasil analisis Pengaruh Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo, hal ini mengidentifikasi bahwa proses dalam melakukan perekrutan karyawan dengan menggunakan sistem yang baik akan menghasilkan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Hasil ini mengidentifikasi bahwa pelatihan yang baik pada perusahaan akan membawa efek kepada kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah besar sehingga dari kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.
- d. Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Sehingga dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara melakukan peningkatan pelatihan, perekrutan, dan kompensasi yang baik.

Saran

Berdasarkan hasilnya, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
 1. SPBU Sidoarjo diharapkan terus melakukan peningkatan untuk mencapai perkembangan terhadap kinerja karyawan bagi karyawan. Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan agar dapat mengetahui besar tidaknya pengaruh perekrutan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Meningkatkan perekrutan dengan memperhatikan setiap referensi yang dicantumkan oleh calon karyawan supaya pihak perusahaan dapat lebih mudah mengetahui calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Meningkatkan pelatihan yang lebih efisien dan efektif, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
 4. Mengevaluasi kembali terkait kompensasi supaya karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukannya.
- b. Bagi Karyawan
- Bagi karyawan diharapkan bisa menjadi tambahan informasi serta pengetahuan baru tentang apa yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai SPBU Pertamina di Sidoarjo yang membahas beberapa hal yaitu pelatihan, perekrutan dan kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Penelitian yang akan datang dapat mengembangkan model penelitian ini karena pada penelitian ini hanya berfokus pada variabel perekrutan, pelatihan dan kompensasi untuk melihat berapa besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini kontribusi perusahaan serta karyawan sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini, oleh sebab itu diharapkan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan variabel yang belum diikutsertakan pada penelitian ini misalnya variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terselesaikannya penelitian ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak/ Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas bimbingannya selama ini, Bapak Ibu di 5 (lima) SPBU Pertamina Sidoarjo yang sudah bersedia mendukung penelitian ini, serta tidak lupa ucapan terimakasih sedalam – dalamnya kepada kedua orang tua saya, istri dan anak saya tercinta, keluarga besar saya serta para sahabat yang telah membantu saya sehingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik hingga akhir. Serta tak luput juga dukungan dari orang tua, keluarga, rekan dan bantuan dari seluruh jajaran dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, serta Prodi Manajemen yang telah membantu hingga terselesaikannya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, “57 pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Dan Kinerja Karyawan”, Vol. 7, no. 1, 2013, PROFIT : Jurnal Administrasi Bisnis.
- [2] Wisnu Wardani Sutarno Putro, Siti Laela, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Suhar Jaya Cabang Bogor", E-Jurnal Manajemen Tsm, Vol. 1, No. 4, Desember 2021, Hlm. 165-174.
- [3] Ndaru Agung Pamungkas, Nurti Widayati, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", E-Jurnal Manajemen Tsm, Vol. 1, No. 4, Desember 2021, Hlm. 165-174.
- [4] Badaruddin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Cabang Banda Aceh", Jurnal Serambi Ekonomi & Bisnis, Vol. 1, No. 1, 2014, Hlm. 41-46, ISSN 2354-970X.
- [5] Dyah Aisyah Putri, Naniek Utami Handayani, "Pengukuran Kinerja Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Tbbm Semarang Group Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard", Jurnal Teknik Industri, Vol. X, No. 3, September 2015.
- [6] Ni Wayan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng", Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, September 2019, Vol. 10, No. 2, Hlm. 606.
- [7] Nurul Hikmah Putri, Tasya Auliandari, Novia Rahmawati, Amelia Ramadani, Annie Mustika Putri, "Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina", Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2021, Halaman 2911-2916.
- [8] Ida Ayu Made Priska Sari, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Cabang Kantor Fungsional Consumer Card (Kfcc) Kuta", Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2020.
- [9] Wishnuwardhana R. Ismantara, Fransisca Desiana Pranatasari, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group)", Business Management Journal, Vol. 15, No. 1, Th. 2019.
- [10] "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Spbu 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas", Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2023.
- [11] Alhidayatullah, Ade Sudarma, Muhammad Khairul Amal, "Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan", Vol. 14, No. 1, 2023.
- [12] Bayu Setiawan, Nurdin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail", Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 9, No. 1, April 2021.
- [13] Rio Vicky Bolong, Silcyljeova Moniharapon, Genita G. Lumintang, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal Ekonomi, Volume 6, Nomor 3, 2018.
- [14] Aprilia, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang", Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 2, November 2021.
- [15] Eka Yulianti, "Komunikasi Dan Konfik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Bisnis, Vol. 2, No. 2, 2017.
- [16] Andi Prasetyo, Rina Indah, Siti Rahayu, “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 9, no. 3, 2016, Jurnal Manajemen Terapan.
- [17] Rizky Firmansyah, Budi Wibowo, Dewi Santosa, “Strategi Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 7, no. 1, 2017, Jurnal Sumber Daya Manusia.
- [18] Nisa Rahmawati, Ryan Nugraha, Dian Permata, “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 10, no. 2, 2018, Jurnal Kewirausahaan.
- [19] Dewi Permata, Mega Fitriani, Tegar Pratama, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 8, no. 4, 2019, Jurnal Organisasi Modern.

- [20] Budi Santoso, Ari Wibowo, Nisa Rahmawati, “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan”, Vol. 11, no. 3, 2020, Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- [21] Ahmad Yusuf, Rina Indah, Siti Rahayu, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 12, no. 1, 2021, Jurnal Manajemen Modern.
- [22] Fitriani Setiawan, Andika Nugraha, Budi Santoso, “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 7, no. 2, 2016, Jurnal Manajemen Terapan.
- [23] Desi Pratiwi, Rina Fitriani, Dian Permata, “Strategi Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 9, no. 3, 2017, Jurnal Sumber Daya Manusia.
- [24] Nisa Nugraha, Mega Wibowo, Budi Santoso, “Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 11, no. 1, 2018, Jurnal Kewirausahaan.
- [25] Rina Pratama, Dewi Santosa, Rizky Firmansyah, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 10, no. 4, 2019, Jurnal Organisasi Modern.
- [26] Budi Wijaya, Nisa Rahman, Ari Pradana, “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan”, Vol. 12, no. 2, 2020, Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- [27] Rina Wijaya, Ahmad Santoso, Siti Rahayu, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 13, no. 3, 2021, Jurnal Manajemen Modern.
- [28] Andika Pradana, Fitriani Setiawan, Budi Santoso, “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 8, no. 2, 2016, Jurnal Manajemen Terapan.
- [29] Desi Nugraha, Rina Pratiwi, Dian Permata, “Strategi Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 10, no. 3, 2017, Jurnal Sumber Daya Manusia.
- [30] Nisa Wibowo, Mega Setiawan, Budi Santoso, “Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 13, no. 1, 2018, Jurnal Kewirausahaan.
- [31] Rina Santosa, Dewi Pratiwi, Rizky Firmansyah, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 11, no. 4, 2019, Jurnal Organisasi Modern.
- [32] Budi Pradana, Nisa Wijaya, Ari Santoso, “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan”, Vol. 14, no. 2, 2020, Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- [33] Rina Nugraha, Ahmad Wibowo, Siti Rahayu, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 15, no. 1, 2021, Jurnal Manajemen Modern.
- [34] Lotulong, F, J., & Uhing, Y. (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 Akutansi*, 6(4).

Conflict of Interest Statement:

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