

Artikel_Agung_Yudha_newww- 1_3_1.docx *by*

Submission date: 31-Aug-2023 08:53AM (UTC+0700)

Submission ID: 2154637379

File name: Artikel_Agung_Yudha_newww-1_3_1.docx (634.76K)

Word count: 4424

Character count: 29953



19

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

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

Agung Yudha
182010200230

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM.

Dosen Penguji 1
Rifdah Abadiyah, SE, M.S.M. CHCM.

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Perekrutan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada SPBU Pertamina di Sidoarjo
Nama Mahasiswa : Agung Yudha
NIM : 182010200230

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM.
NIDN. 0726027304

Dosen Penguji 1
Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM.
NIDN. 0705027502

Dosen Penguji 2

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M..
NIDN. 0715067304

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom.
NIDN. 0711028001

(Tanggal Ujian)

(Tanggal Lulus)

DATAR ISI

A. Lembar Pengesahan

1. SAMPUL.....	i
2. LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
3. DAFTAR ISI.....	iii

B. Bagian Isi

I. PENDAHULUAN.....	1
II. LITERATURE REVIEW.....	2
III. METODE PENELITIAN.....	3
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	4
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	9
VI. UCAPAN TERIMAKASIH.....	9
VII. REFERENSI.....	10

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

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

I. PENDAHULUAN

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”

II. LITERATURE REVIEW

Perekrutan

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 berbagai sumber. Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran dan rancangan pekerjaan (*Job Description*) yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi posisi pekerjaan dengan calon karyawan yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut.[10]

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

- 1) Kesesuaian 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.

H1 : Perekrutan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan

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.

H2 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi

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) Kompensasi langsung

- Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan yang dihitung per jam, per hari atau setengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang diberikan secara bulanan.

- Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu.

- Tunjangan Jabatan

Tunjangan Jabatan adalah tambahan fasilitas yang diberikan kepada karyawan, misalnya kendaraan dari perusahaan, makan siang, jasa kesehatan.

H3 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

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*)

III. METODE PENELITIAN

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]

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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (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 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	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

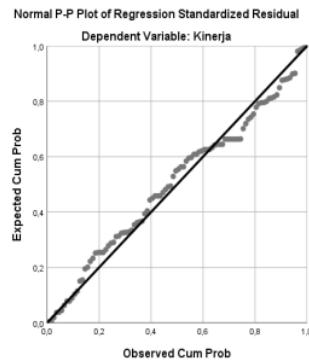
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

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
Hasil Pengujian Normalitas Data (Y_1)
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)



Hasil dari pengujian rata-rata 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-titik 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 4
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)

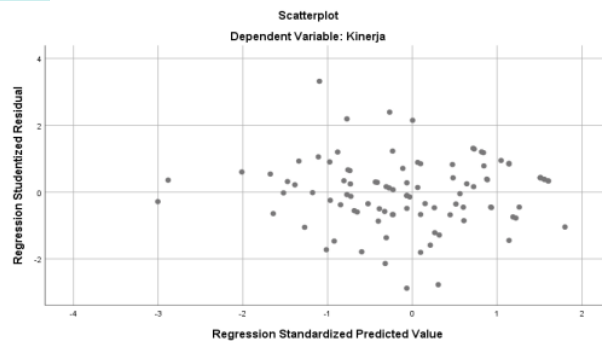
Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa:[25]

rekrutan 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 multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.

latihan 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 multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.

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 multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



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 5
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 4.13 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 5
Hasil Uji t (Parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Perekrutan (X_2)	-1,934	0,005	Berpengaruh Signifikan
Pelatihan (X_1)	-3,454	0,001	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X_3)	6,737	0,000	Berpengaruh signifikan

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]

- Pengujian Hipotesis Pertama**
Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung perekrutan (X_2) 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.
- Pengujian Hipotesis Kedua**
Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung variabel pelatihan (X_1) 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.
- 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.

Pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat pengaruh perekrutan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Pertamina di Sidoarjo”, diperoleh hasil yakni hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perekrutan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Lotulong & Uhing (2018) dan Sitompul, Sinaga, Sitanggung (2020) dengan temuan dalam penelitiannya yaitu rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perekrutan karyawan adalah sebuah keputusan dalam pengambilan perencanaan dalam bidang MSDM yang berkaitan dengan jumlah pemenuhan karyawan, kriteria dan waktu yang diperlukan pada suatu perusahaan tersebut. Semakin baik sistem rekrutmen yang dimiliki perusahaan maka mampu mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkatan dalam pencapaian pelaksanaan suatu kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan.[30]

Selain pelatihan ada hal yang sering dilakukan manajer di awal periode ataupun di awal pembukaan perusahaan baru yaitu perekrutan calon karyawan. Perekrutan calon pekerja menjadi hal yang umum bagi

perusahaan, kegiatan ini mendasari manajemen untuk mencari dan menemukan kandidat yang sesuai dengan posisi yang telah ditetapkan. Kegiatan ini melibatkan berbagai proses seperti publikasi, penerimaan calon karyawan, penyesuaian dengan kriteria dan bahkan beberapa tes yang akan memberikan gambaran tingkat kinerja calon karyawan.

Proses rekrutmen ini merupakan hal yang krusial bagi perusahaan karena bagaimanapun juga start awal tenaga kerja perusahaan akan dinilai dari proses rekrutmen 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 terus beroperasi dalam jangka waktu yang lama.[31]

Hasil ini mengidentifikasi bahwa sistem rekrutmen yang baik pada perusahaan akan membawa efek kepada kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena sistem rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan guna mendapatkan pegawai yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Sebagai penjelasan mengapa variabel rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo, karena proses dalam melakukan perekrutan karyawan dengan menggunakan sistem yang baik akan menghasilkan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini diperoleh indikator dari variabel Perekrutan yang tinggi pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu calon pekerja menandatangani dan mengikuti perjanjian kerja SPBU, dalam sebuah perusahaan pasti melakukan sebuah perjanjian kerja bahwasannya kita telah menyetujui apapun peraturan yang ada didalam perusahaan, SOP perusahaan yang berlaku.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Uji hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja karyawan 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 Fendi & Winenriandhika (2017) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Peningkatan potensi sumber daya manusia khususnya dalam perusahaan yaitu dengan subjek karyawan haruslah selalu diajarkan terkait pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki tingkat tanggungjawab dan profesionalitas yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Hasil ini mengidentifikasi bahwa pelatihan yang baik pada perusahaan akan membawa efek kepada kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebagai penjelasan mengapa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo, karena pelatihan dalam perusahaan sangat dibutuhkan agar dapat mengembang potensi para pegawai guna kelangsungan usaha dan karyawan diberi pelatihan juga memiliki tujuan untuk karyawan baru dapat beradaptasi dengan cepat.

Pada penelitian ini diperoleh indikasi bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahwa calon pekerja yang melakukan pelatihan terhadap *Job Description* yang berbeda secara berkala akan berguna untuk meningkatkan keahlian dan wawasan pekerjaan. 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 Nugraha & Tjahjawati (2017) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.[33]

Kompensasi tentunya diberikan secara benar tanpa ada ikhtisar atau tujuan lain oleh seseorang dalam posisi di perusahaan. Agar dapat mempertahankan beberapa tenaga kerja yang telah memiliki kinerja baik, maka pemberian kompensasi harus baik dan sesuai aturan, sehingga tenaga kerja yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan untuk karyawan dalam melakukan tugas dan pencapaian perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan SPBU secara keseluruhan sudah besar karena nilai rata-rata hasil kuisioner penelitian dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai responden bernilai 3,98.

9 Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh SPBU Pertamina di Sidoarjo kepada karyawan sudah besar.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya komunikasi antara karyawan juga harus diperhatikan oleh atasan karena menurut peneliti sendiri masih terdapat perbedaan perlakuan dan ketidaksetaraan yang terjadi pada karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memperbaiki masalah-masalah yang berhubungan dengan kompensasi lainnya misalkan pemberian seragam bagi karyawan baru. Sebagian perusahaan ada ketentuan yaitu dengan menggunakan seragam pada saat jam kerja, hal ini di buktikan juga pada SPBU Pertamina di Sidoarjo ini bahwa karyawan baru akan mendapatkan seragam untuk bekerja di Perusahaan tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

- Perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo,
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
- Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.

Spbu

Saran

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

- Bagi Perusahaan
 - 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.
 - 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.
 - Meningkatkan pelatihan yang lebih efisien dan efektif, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
 - Mengevaluasi kembali terkait kompensasi supaya karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukannya.
- 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.
- 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.

VI. UCAPAN TERIMAKASIH

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.

VII. REFERENSI

- [1] Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, "57PENGARUH 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 16 TAIL", Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 9, No. 1, April 2021.
- [13] Rio Vicky Bolung, 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.

Artikel_Agung_Yudha_newww-1_3_1.docx

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	2%
2	www.proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	2%
3	jkm.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	2%
4	proceedings.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	1%
5	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.dinus.ac.id Internet Source	1%
9	www.neliti.com Internet Source	1%

10	lpbe.org Internet Source	1 %
11	123dok.com Internet Source	1 %
12	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
13	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
17	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	1 %
18	aldhynlatif.blogspot.com Internet Source	1 %
19	repository.ump.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On