

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Online PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang

Nabilah Qotrunada *)

Rois Arifin **)

Andi Normaladewi *)**

Email: 21901081239@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of the recruitment process, selection and job training on the performance of online drivers of PT Gojek Indonesia Malang City Branch. The data source of this research is primary data obtained from answers to questions when distributing questionnaires to online drivers of PT Gojek Indonesia Malang City Branch. The sample method used is Accidental Sampling. The number of samples in this study were 92 respondents. The data analysis method is using multiple linear regression analysis with classical assumption tests and statistical tests. The results showed: (1) the recruitment process has a significant effect on the performance of online drivers, (2) selection has a significant effect on the performance of online drivers, (3) job training has no significant effect on the performance of online drivers.

Keywords: Recruitment Process, Selection, Job Training, and The Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Teknologi *digital* berkembang pesat di zaman modern ini. Mengingat penggunaan teknologi *digital* dan internet dalam kehidupan masyarakat menjadikan semua hal terasa begitu mudah dan praktis. Salah satu *E-commerce* yang berkembang pesat di Indonesia adalah transportasi *online* yang bisa diakses dengan mudah melalui telepon pintar. Dalam mempertahankan kualitas jasa dan pelayanannya, Gojek melakukan penilaian kinerja terhadap para *driver*. Aspek yang menjadi tujuan utama perusahaan Gojek yaitu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat pengguna setia aplikasi Gojek. Proses rekrutmen yang dilakukan Gojek Indonesia merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam mempersiapkan calon-calon *driver online* berkualitas. Dilansir dari website resmi Gojek Indonesia melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan sumber dari masyarakat melalui situs resmi gojek.com. Proses seleksi mulai dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dengan melibatkan beberapa pelamar yang memenuhi kriteria perusahaan. Tahapan seleksi dianggap sebagai pusat kegiatan pengelolaan SDM. Proses seleksi yang dilakukan secara baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan diharapkan mampu mendapatkan tenaga kerja handal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga operasional dalam perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Pelatihan kerja dilakukan perusahaan Gojek sebagai proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan *driver*. . Pelatihan kerja termasuk

dalam salah satu langkah yang dipilih Gojek untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Driver Online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas rumusan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?
- b. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?
- c. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?
- d. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang
- b. Mengetahui dan mengenali faktor dominan di antara variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara praktis maupun teoritis. Diantaranya:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Gojek Indonesia, serta dapat dijadikan sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan.

- b. Manfaat Praktis

- 1.) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja.

- 2.) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

- 3.) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang membangun mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja di perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rekrutmen

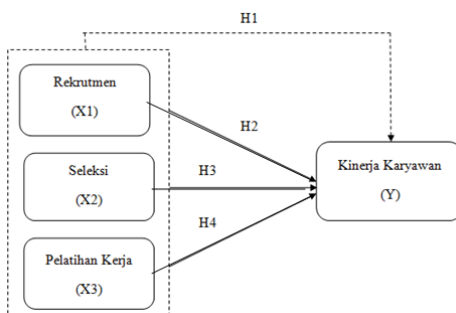
Menurut Hasibuan (2011) Penarikan (*recruiting*) merupakan kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang masih dibutuhkan di perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2011: 78) Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah.

Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Dua ahli telah memberikan penjelasan untuk hal ini, Hasibuan (2011:177) dan Rivai (2011:159), yang keduanya menyajikan definisi dengan tujuan dan gagasan inti yang sama.

Pelatihan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.
- H2: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.
- H3: Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.
- H4: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Strategi penelitian ini, menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan desain kausal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:6), *Explanatory Research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, menurut Sugiyono (2017:193). Data tersebut diperoleh dengan cara melakukan observasi, dan kuesioer. Menurut Sugiyono (2017:137) data sekunder merupakan sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah *driver online* PT Gojek Indonesia yang beroperasi di wilayah Kota Malang dan terhitung masih aktif menjalankan akunnya. Menurut data yang diperoleh dari PT Gojek Indonesia cabang Kota Malang, jumlah *driver online* PT Gojek Indonesia cabang Kota Malang yang masih aktif menggunakan akunnya pada tahun 2022 adalah 1.143 *driver*.

Dari perhitungan menggunakan Rumus Slovin didapat sampel sejumlah 92 orang dan untuk mewakili populasi sejumlah 1.143 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Nilai r_{hitung} (korelasi)	Nilai r_{tabel} Df = 90; α = 5%	Keterangan
Y.1	0,502	0,2050	Valid
Y.2	0,664	0,2050	Valid
Y.3	0,498	0,2050	Valid
Y.4	0,481	0,2050	Valid
Y.5	0,512	0,2050	Valid
X1.1	0,557	0,2050	Valid
X1.2	0,813	0,2050	Valid
X1.3	0,740	0,2050	Valid
X1.4	0,793	0,2050	Valid
X2.1	0,769	0,2050	Valid
X2.2	0,519	0,2050	Valid
X2.3	0,742	0,2050	Valid
X2.4	0,829	0,2050	Valid
X3.1	0,712	0,2050	Valid
X3.2	0,600	0,2050	Valid
X3.3	0,358	0,2050	Valid
X3.4	0,702	0,2050	Valid
X3.5	0,635	0,2050	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tariff signifikansi 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Y	0,532	<i>Reliable</i>
X1	0,712	<i>Reliable</i>
X2	0,679	<i>Reliable</i>
X3	0,545	<i>Reliable</i>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 maka item dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67118663
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.045
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.604

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* > 0.05 maka distribusi dari model regresi tersebut adalah normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.805	.740		17.314	.000
REKRUTMEN_X1	.246	.033	.531	7.503	.000
SELEKSI_X2	.195	.034	.427	5.706	.000
PELATIHAN_X3	-.017	.028	-.045	-.613	.541

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan nilai pengolahan data, dalam tabel diatas dapat dilihat hasil persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,805 + 0,246_1 + 0,195_2 + -0,017_3 + 0,05$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

X_3 = Pelatihan Kerja

e = *Standar error* (tingkat kesalahan)

Dari persamaan linier diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

- $a = 12.805$ merupakan nilai konstan, artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel kinerja (Y) diprediksi positif 12.805.
- $b_1 = 0,246$ adalah koefisien regresi variabel proses rekrutmen (X_1) yang bernilai positif, bahwa jika variabel penelitian proses rekrutmen ditingkatkan maka kinerja para *driver online* PT Gojek Indonesia cabang Kota Malang akan meningkat.
- $b_2 = 0,195$ adalah koefisien regresi variabel seleksi (X_2) yang bernilai positif, bahwa jika variabel penelitian seleksi ditingkatkan maka kinerja para *driver online* PT Gojek Indonesia cabang Kota Malang akan meningkat.
- $b_3 = -0,017$ adalah koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_3) yang bernilai negatif, bahwa proses pelatihan kerja perlu untuk ditingkatkan agar kinerja para *driver online* PT Gojek Indonesia cabang Kota Malang meningkat.

Uji Asumsi Klasik**1. Uji Multikolinearitas****2. Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.805	.740			17.314	.000		
	REKRUTME N_X1	.246	.033	.531		7.503	.000	.963	1.038
	SELEKSI_X 2	.195	.034	.427		5.706	.000	.863	1.159
	PELATIHAN_X 3	-.017	.028	-.045		-.613	.541	.889	1.125

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,05 dan VIF memiliki nilai < 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.432	.442			3.240	.002
	REKRUTME N_X1	-.035	.020	-.181		-1.802	.075
	SELEKSI_X 2	.005	.020	.025		.233	.816
	PELATIHAN_X 3	-.026	.016	-.168		-1.605	.112

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian memiliki nilai signifikansi >0,05 (5%) maka dapat dikatakan data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**Tabel 7 Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.324	3	12.441	36.979	.000 ^a
	Residual	32.299	96	.336		
	Total	69.623	99			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN_X3, REKRUTMEN_X1, SELEKSI_X2

Sumber: data diolah (2023)

Menurut tabel diatas, uji F memiliki angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut hipotesis yang diajukan dalam riset berikut, proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**Tabel 8 Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.805	.740			17.314	.000
	REKRUTME N_X1	.246	.033	.531		7.503	.000
	SELEKSI_X 2	.195	.034	.427		5.706	.000
	PELATIHAN_X 3	-.017	.028	-.045		-.613	.541

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: data diolah (2023)

- Hasil uji t variabel proses rekrutmen (X1) didapatkan sebesar 7,503 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa variabel proses rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- Hasil uji t variabel seleksi (X2) didapatkan sebesar 5,706 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- Hasil uji t variabel pelatihan kerja (X3) didapatkan sebesar -0,613 dengan tingkat signifikansi $0,541 > 0,05$ yang diartikan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.522	.580

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN_X3, REKRUTMEN_X1, SELEKSI_X2

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu rekrutmen(X1), seleksi (X2) dan pelatihan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja (Y) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522. Hal tersebut berarti bahwa seluruh variabel independen berkontribusi sebesar 52,2% terhadap variabel dependen. Sedangkan 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja *Driver Online*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang dalam kategori baik, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika proses rekrutmen dilakukan secara baik dan ketat maka sumber daya yang mendaftar juga akan mengikuti standar kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Hartono (2019) yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja *Driver Online*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang dalam kategori baik, maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seleksi dilakukan secara baik dan ketat maka sumber daya yang terseleksi akan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Hartono (2019) yang menunjukkan bahwa variabel seleksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja *Driver Online*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang, maka H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh PT Gojek Indonesia

Cabang Kota Malang perlu mengidentifikasi lagi jenis pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh driver online. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mutholib (2019) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja *Driver Online*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver online PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang, maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang memiliki pengaruh baik terhadap kinerja *driver online*.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya dan sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja terdiri dari indikator kuantitas hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Variabel rekrutmen terdiri dari indikator dasar perekrutan, penentuan jumlah kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, dan metode perekrutan. Variabel seleksi terdiri dari indikator usia, kewarganegaraan, dokumen dan kendaraan. Variabel pelatihan kerja terdiri dari indikator tujuan pelatihan kerja, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih (instruktur).
- Rekrutmen yang terdiri dari indikator dasar perekrutan, penentuan jumlah kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, dan metode perekrutan dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.
- Seleksi yang terdiri dari indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes wawancara dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang
- Pelatihan kerja yang terdiri dari indikator tujuan pelatihan kerja, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih (instruktur) dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang
- Rekrutmen dan seleksi dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang. Sedangkan pelatihan kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang

Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- Berdasarkan deskripsi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karena berdasarkan hasil penelitian ini variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada variabel rekrutmen dan seleksi terdapat pengaruh terhadap kinerja.
- Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel pelatihan kerja secara meluas dengan harapan dapat memperoleh hasil yang baik dan dapat meningkat.

- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam lagi mengenai analisis permasalahan.
- d. Bagi perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja para driver online, sehingga kinerja driver online dapat meningkat lebih baik lagi.

Referensi

- Hadi P., Hartono. 2019. *Pengaruh rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo*. Journal of Management and Accounting Vol 2 No. 1 April 2019.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mutholib. 2019. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja*. Jurnal Pendidikan Akuntansi. Volume 2. No.3 Desember 2019.
- Rivai, Veithzal, & Jauvani, Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Nabilah Qotrunada *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Andi Normaladewi ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma