

SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ID EXPRESS
PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

**DWI LIA SAPUTRI
NPM. 18.01.11.0517**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DWI LIA SAPUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0517
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI ID EXPRESS
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing I: Hj. Agustina Marzuki, S.E.M.Si
NIDN: 9008086502

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing II: Dra. Yasmira Martini, MM
NIDN: 0228035901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 11 April 2022



[Signature]
Dr. Msy, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 11 April 2022



[Signature]
Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DWI LIA SAPUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0517
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ID EXPRESS PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 11 April 2022 Ketua Penguji : Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si
NIDN: 9903086502

Tanggal 11 April 2022 Penguji I : Dra. Yasmala Martini, MM
NIDN: 0228035901

Tanggal 11 April 2022 Penguji II : Lusia Nargis, S.E., M.Si
NIDN: 0222036101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 11 April 2022



Dr. May, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

090 / PS / DFE / 22

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 11 April 2022

Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwilia Saputri

Npm/Nomor Pokok : 1801110517

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 22 Maret 2022



Dwilia Saputri

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	7
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Rekrutmen	10
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	10
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen.....	11
2.1.2.3 Sumber-sumber Rekrutmen.....	12
2.1.2.4 Metode Rekrutmen.....	13
2.1.2.5 Dimensi Rekrutmen.....	14
2.1.2.6 Indikator Rekrutmen.....	15

2.1.3 Pelatihan.....	15
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	15
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....	16
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan.....	17
2.1.3.4 Pendekatan Pokok Pelatihan.....	18
2.1.3.5 Metode Pelatihan.....	19
2.1.3.6 Penilaian Pelatihan.....	21
2.1.3.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	21
2.1.3.8 Dimensi Pelatihan.....	21
2.1.3.9 Indikator Pelatihan.....	22
2.1.4 Karakteristik Individu.....	24
2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	24
2.1.4.2 Faktor Karakteristik Individu.....	25
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu.....	27
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.1.5.3 Pengukuran Penilaian Kinerja.....	32
2.1.5.4 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	32
2.1.5.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	33
2.1.5.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	33
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	34
2.3 Kerangka Berpikir.....	37
2.4 Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41

3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	43
3.3.3	Teknik Sampling.....	43
3.4	Rancangan Penelitian.....	44
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	44
3.5.1	Variabel Penelitian.....	44
3.5.2	Definisi Operasional.....	45
3.6	Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1	Uji Instrumen.....	47
3.6.2	Uji Validitas.....	48
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	49
3.7	Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.1.1	Uji Normalitas.....	50
3.7.1.2	Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7.1.3	Uji Multikolinieritas.....	50
3.8	Metode Analisis Data.....	51
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	52
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	53
3.9	Uji Hipotesis.....	54
3.9.1	Uji Simultan.....	54
3.9.2	Uji Parsial.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	58
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	58
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3	Struktur Organisasi.....	59
4.1.4	Uraian Tugas.....	61
4.1.5	Karakteristik Responden.....	63

4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	65
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	65
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas.....	68
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.3.1 Uji Normalitas.....	69
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	70
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.4 Teknik Analisis Data.....	72
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	74
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	75
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	77
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F).....	77
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
G Sistematika Penelitian.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	35
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	43
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran.....	52
Tabel 3.5 Analisis Korelasi (r).....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X_1).....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2).....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X_3).....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas.....	69
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi ID Express Cabang Palembang.....	60

ABSTRAK

DWILIA SAPUTRI, Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang. (Di bawah Bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE.MS.i dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu di ID Express Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS 24) Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $12,268 > 2,866$ atau $sig F (0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Rekrutmen (X_1) 0,419 dan variabel Pelatihan (X_2) 0,265 dan Karakteristik Individu (X_3) 0,300 terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **1,285** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 1,285 + 0,419X_1 + 0,265X_2 + 0,300X_3$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,513 atau 51,3%. Artinya kontribusi variabel Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Kerja karyawan (Y) sebesar 51,3% dan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi perusahaan atau instansi dituntut untuk mengolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Menurut Simamora (Edy Sutrisno,2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan, individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu instansi maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan agar dapat berdaya guna. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, salah satunya adalah program rekrutmen.

Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain melakukan rekrutmen terhadap karyawan yang ingin bekerja di sebuah instansi atau organisasi perusahaan sehingga para karyawan baru yang memiliki jejang karir berdasarkan spesifikasi dari organisasi akan mampu bersaing dengan karyawan lainnya. Menurut Mardianto (2014: Hal 8), diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan instansi atau organisasi, untuk dipekerjakan di dalam instansi atau organisasi tersebut. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dari hasil rekrutmen yang telah diadakan oleh perusahaan akan menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi perusahaan sehingga dalam melakukan pelatihan kerja tidak akan membutuhkan waktu yang lama karena karyawan yang diperlukan dalam sebuah instansi sesuai dengan kualifikasi dari instansi tersebut.

Pelatihan merupakan tahap penting setelah seorang karyawan yang telah melewati proses rekrutmen, menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan

serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Jika suatu organisasi menerima karyawan tanpa melakukan pelatihan maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan maupun instansi sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, (Robins, 2016:29). Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang merupakan ciri (*characteristic*), tabiat (*character*), kebiasaan (*habit*), atau kepribadian (*personality*) yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu (Luthans, 2011).

Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan banyaknya program kerja yang dibebankan kepada karyawan, maka karyawan harus siap dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan pengalaman yang lebih profesional. Tetapi faktanya masih banyak kendala seperti halnya ada karyawan yang tidak bisa mengoperasikan komputer dan kurang tanggap melakukan tugasnya. (Rendi dkk, 2014), Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun berbeda-beda.

ID Express Logistik Indonesia, atau lebih dikenal sebagai ID Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta, Indonesia. Perusahaan secara resmi berdiri pada tanggal 01 April 2020. Namun untuk pertama kalinya melayani masyarakat dan menjadi mitra marketplace dalam proses pengiriman pada pertengahan tahun 2020. Saat ini ID Express melayani pengiriman paket ke seluruh provinsi di Indonesia.

Agar dapat memberikan pelayanan dan meningkatkan kinerja karyawan di ID Express Cabang Palembang tentunya membutuhkan banyak karyawan dengan berbagai macam keahlian dan tingkat pendidikan. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan perekrutan karyawan baru. Dalam proses perekrutan inilah perusahaan mengharapkan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Setelah proses perekrutan dilakukan, hal lain yang perlu dilakukan adalah melakukan pelatihan, baik kepada para rekrutan baru maupun karyawan lama. Pelatihan ini perlu dilakukan karena perannya yang sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan banyaknya program kerja yang dibebankan kepada karyawan, maka karyawan harus siap dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan pengalaman yang lebih profesional. Tetapi faktanya masih banyak kendala yang terjadi di ID Express Palembang seperti halnya masih terdapat karyawan yang belum bisa mengoperasikan sistem yang di gunakan dengan baik dan kurang tanggap melakukan tugasnya, Perusahaan mendapatkan keluhan dari konsumen mengenai barang yang mengalami keterlambatan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul “ **PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ID EXPRESS PALEMBANG**”

1.2 Rumusan Masalah

Masalah pokok yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Rekrutmen, Pelatihan, dan Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang?
4. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan (bersama-sama) Rekrutmen, Pelatihan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan mengenai rekrutmen, pelatihan dan karakteristik individu

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan ID Express Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pandi Afandi (2018:3), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan para tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut sunyoto (2015:1), manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Edison, dkk (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seninyang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia

wajib di terapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk membuat perusahaan atau organisasi dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan atau pegawai organisasi tersebut.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola pekerja itu secara lebih efektif (Marwansyah,2010:26).

Menurut et al. (Edy Sutrisno,2015:55), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisino (2015:57) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan, adalah memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan, adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian, merupakan kegiatan pengendalian pegawai agar menaati organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan, merupakan proses peningkatan penampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang di berikan organisasi.
7. Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama sampai pensiun.
8. Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan, merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. Pemberhentian, merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari penjelasan diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai acuan dasar bagi seseorang

pemimpin dalam melaksanakan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah di terapkan oleh suatu organisasi di mana fungsi-fungsinya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian sehingga terciptanya hubungan antara seorang atasan dan bawahan.

2.1.2 Rekrutmen

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Siagian (2012:102), Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam perusahaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan yang lowong.

Menurut Saputra (2017:18), Rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yakni sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan.

Menurut Badriyah (2017:88), Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calonkaryawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk bekerja didalam sebuah perusahaan sesuai dengan syarat, jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih.

2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar (Sutrisno, 2017: 45). Kemudian Rivai (2016:161) menunjukkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Lebih lanjut Kasmir (2016: 95) menunjukkan dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu, memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas yang

memiliki potensi kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Ada beberapa alasan dilakukannya rekrutmen oleh organisasi atau perusahaan menurut Gomes (2003) sebagaimana dikutip dalam buku Badriyah (2017: 89) yaitu: (a) berdirinya organisasi baru, (b) adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, (c) terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru, (d) adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain, (e) adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif, (f) adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, (g) adanya pekerja yang meninggal dunia. Kegiatan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah direncanakan oleh manajemen SDM yang dapat dihubungkan dengan alasan-alasan sebagaimana disebutkan diatas. Oleh karena itu bagian yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, misalnya dari segi jumlah karyawan yang dibutuhkan, waktu yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah di persyaratkan.

2.1.2.3 Sumber-sumber rekrutmen

1. Sumber Internal

Rekrutmen karyawan dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Suatu pertimbangan yang sering dikemukakan adalah perhatian terlebih dahulu ditunjuk kepada orang dalam. Inilah yang sering disebut dengan “the promotion from within”, yang berarti kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi mereka masing-masing di jabatan yang baru atas dasar prestasi sebelumnya yang sudah ditunjukkan. Keadaan inilah yang memungkinkan terciptanya “the right man on the right

place” (Yusuf, 2015: 102). Terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam internal rekrutmen yaitu metode tertutup yang meminta manajer untuk mengajukan karyawan yang akan dipromosikan atau dirotasi dan metode terbuka yang mengumumkan jabatan yang lowong atau kosong lewat iklan internal perusahaan.

2. Sumber eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja luar perusahaan. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam perusahaan, yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru dalam profitabilitas (Badriyah, 2017:93), Menurut Yusuf (2015: 103) sumber-sumber tenaga kerja dari luar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain: teman atau anggota keluarga karyawan, lamaran yang masuk secara kebetulan, lembaga pendidikan, badan-badan penempatan kerja, dan iklan/advertensi.

2.1.2.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru (Hasibuan, 2014: 44) yaitu:

1. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar informasi diketahui oleh masyarakat luas. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan qualified lebih besar. Metode yang sering digunakan dalam industri perbankan adalah dengan metode terbuka. Dengan memasang iklan di media cetak di lingkungan masyarakat luas, dan juga sekarang bias disebarakan lewat media sosial sehingga masyarakat mengetahui adanya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.

2.1.2.5 Dimensi Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41), dimensi dari variable proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar perekrutan
2. Sumber rekrutmen
3. Metode perekrutan

2.1.2.6 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:44) indikator dari rekrutmen antara lain:

a. Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah di tentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Sumber rekrutmen memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

c. Sumber eksternal

karyawan yang mengisi jabatan yang lowong di rekrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan atau organisasi.

d. Metode tertutup

perekrutan hanya diinformasikan kepada para pegawai atau orang-orang tertentu saja.

e. Metode terbuka

perkrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarluaskan ke masyarakat.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Yusuf (2015) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dalam Yusuf (2018) menurut Mangkuprawira dan Hubeis pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Dalam Yusuf (2018) menurut Sutistiyani dan Rosidah pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Dari beberapa teori menurut para ahli diatas mengenai pelatihan dapat diartikan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang ditentukan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) tujuan utama pelatihan karyawan dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.

Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan maka diikutin pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatihan (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif dalam menggunakan teknologi-teknologi terbaru.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.

Sering seorang karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*” yaitu mampu mencapai tingkat output dan standar kualitas yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasional yang menantang kendatipun menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antar pribadi, standard dan kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, kurang persediaan, tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang tinggi, serta berbagai faktor kendala lainnya.

5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.

Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Dalam Yusuf (2015) menurut Sadili Samsudin menjelaskan manfaat dari pelatihan karyawan sebagai berikut :

1. Mengurangi kesalahan produksi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi.

4. Mengurangi tindakan *turnover*.
5. Mengurangi biaya produksi.
6. Mengurangi kecelakaan kerja.
7. Meminimalkan biaya asuransi.
8. Meningkatkan fiesibilitas karyawan.
9. Meningkatkan komunikasi.
10. Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik.
11. Hubungan karyawan yang lebih harmonis.
12. Mengubah etos budaya perusahaan.
13. Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas.

2.1.3.4 Pendekatan Pokok Pelatihan

Menurut Yusuf (2015) ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan, yaitu :

1. Pendekatan internal

Pendekatan internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberi pelatihan dengan fasilitas dari organisasi.

2. Pendektan eksternal

Pendekatan eksternal adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta.

3. Pendeketan kemitraan

Telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan berbisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*.

2.1.3.5 Metode Pelatihan

Menurut Juni (2014) apabila pegawai sering dirotasi, maka pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan antara lain :

1. Praktik kerja lapang (*on the job training*)

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua , yaitu :

a. Formal

Pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta latihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior.

b. Informal

Pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikkannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari,

sedangkan keburukannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang pengalaman.

2. *Vestibule*

Vestibule merupakan bentuk pelatihan di mana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pengawal langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk vestibule adalah stimulasi.

3. *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini mengombinasikan antara on the job training dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk dikelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

4. Kursus keahlian (*specialist course*)

merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain diluar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2.1.3.6 Penilaian Pelatihan

Menurut Yusuf (2015) untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap kinerja seseorang atau kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian, yaitu:

1. Uncontrolled model

Model ini biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan performansi kerjanya, untuk melihat efektivitas membandingkan antar hasil dari pre-test dan hasil post-asrt.

2. controlled model

Model yang dalam melakukan penilaian efektivitas program menggunakan sistem membandingkan hasil dari orang atau kelompok yang mengikuti pelatihan terhadap hasil dari orang atau kelompok tidak mengikuti pelatihan.

2.1.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2010) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yang instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

2.1.3.8 Dimensi Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:57), yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode

5. Tujuan

2.1.3.9 Indikator Pelatihan

Menurut mangkunegara (2015:67) ada 10 indikator pelatihan, yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur fomal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan

c. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaiknya.

d. Seleksi

Sebelum melakukan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan atau organisasi melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan atau organisasi.

e. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh perusahaan atau organisasi.

f. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

g. Penetapan sasaran

Materi yang di berikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta latihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaan

h. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian ini sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

i. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang lebih efektif memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

j. meningkatkan ketrampilan

Hasil yang di harapkan pelatihan Yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan ketrampilan pengetahuan, dan tingkat laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.4 Karakteristik Individu

2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Selain karakteristik individu tiap pegawai hal-hal yang dapat mempengaruhi pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri tetapi juga dari lingkungan kerja, (Ardana, 2015:34).

Menurut Thoha (2012:35), karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan pengharapan.:

1. Kemampuan, adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan
2. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri.
3. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya dan begitu pula sebaliknya.
4. Kepercayaan, berasal dari kata percaya yang artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan, keyakinan, dan kebenaran
5. Pengalaman adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebaskan kepadanya

6. Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan bahwa tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu.

Sedangkan menurut Robbins (2015:46), "karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi atau suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2016) dalam penelitian Laksmi sari (2016). Ada beberapa faktor dari karakteristik individu antara lain:

1. Usia

Menyatakan bahwa, usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Bahwasanya, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2. Jenis kelamin

Sebagai makhluk hidup, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah).

3. Status pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seseorang pria dan seseorang wanita sebagai istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih penting. Seseorang yang telah menikah merasa mantap dengan pekerjaannya yang sekarang. Hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Selain itu pegawai yang telah menikah memiliki tanggapan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

4. Jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggapan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggung jawab.

5. Pengalaman kerja

Masa kerja yang lam akan cenderung membuat pegawai lebih betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2010:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja dtempat yang sama. Arief Subyantoro menyebut dimensi dan indikator karakteristik individu meliputi: Kemampuan, nilai, sikap, minat.

1. Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan, indikatornya adalah:

1. Pengetahuan kerja
2. Keterampilan kerja

2 Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga, indikatornya adalah:

1. Pekerjaan yang memuaskan
2. Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah:

1. Perasaan atas pekerjaan
2. Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (intererst)

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disukai. Pola-pola minat seseorang merupakan salah

satu faktor yang menemukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda. Indikatornya adalah:

1. Kesukaan pada ide-ide tertentu
2. Kesukaan pada pekerjaan

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. (Wibowo, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja 2014:146)

Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moheriono 2014:88)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ratulangi dan Soegoto 2016:101)

Kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Octavianus dan Adolfina 2018:211)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, guna mewujudkan tujuan dari organisasi. Namun, bukan hanya sekedar hasil kerja karyawan, tetapi mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung sehingga bisa mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang berhubungan dengan penelitian ini ada tiga yaitu: Rekrutmen(Rendi,dkk 2012), Pelatihan (Widodo 2015:42), Karakteristik Individu (Dalimunthe 2002:42)

1. Rekrutmen

“Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

2. Pelatihan

“Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu

keharusan. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan”

3. Karakteristik Individu

“Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan”

Ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti, menurut Hasibuan 2011:118):

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.1.5.3 Pengukuran Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariono 2014:66)

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja yang sudah tercapai sesuai jadwal waktu yang diharapkan. Untuk melakukan penelitian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. (Wibowo, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja 2014:90)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian ukuran kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

2.1.5.4 Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mempunyai tiga tujuan yaitu :

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja,
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan,
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.1.5.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:95-96) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.5.6 Indikator Kinerja Karyawan

Karakteristik untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yang sekaligus menjadi indikator antara lain :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan,
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan,
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia,

- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal maupun faktor eksternal guna untuk perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dijadikan sebagai bahan acuan untuk membantu penulis dalam melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel *Independen*, variabel dependen, dan variabel intervening/mediasi yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ismul Hazan (2015)	Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Palembang	Dari penelitian terdapat Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Palembang dengan nilai Sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh secara parsial Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Palembang dengan nilai sig t sebesar $0,000, 0,047, 0,013 < \alpha (0,05)$. Berarti Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Palembang.
2	Jupriyanto (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Raja Palma Cabang Sungsang	Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Palma Cabang Sungsang yang ditunjukkan dengan nilai sig $F \leq \alpha (0,05)$. Dengan model regresi $Y=2,669+0,938X1+0,005X2+e$. Korelasi (R) sebesar 0,954. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang lebih kuat dan bersifat positif antara variabel dependent dan independet. Nilai koefisien determinasinya searah R-square sebesar 0,911 atau 91,1%. Ketiga variabel bebas tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat, artinya dengan adanya pelatihan dan komitmen organisasi yang baik maka menghasilkan kinerja yang tinggi pada karyawan PT. Raja Palma Cabang Sungsang. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Palma Cabang Sungsang. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis didapat nilai F hitung sebesar -0,192 dan sig. F sebesar $0,848 \leq \alpha = 0,05$.
3	Fella Julystia (2019)	Pengaruh Konflik dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien determinasi (R^2)

		Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Tbk plg	sebesar 22,6%. Hasil dari uji F pengaruh konflik dan pelatihan bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,002 lebih kecil dari taraf Sig (0,05). Hasil dari uji t parsial konflik dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,001, 0,217 lebih kecil dan lebih besar dari nilai taraf sig (0,05). Jadi konflik dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Tbk Plg.
4	Ully Syafira Tambunan (2021)	Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $13,835 > 2,084$ atau sig F $(0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Komunikasi (X_1), Karakteristik Individu (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel komunikasi (X_1) 0,568 dan variabel karakteristik individu (X_2) 0,422 dan komitmen organisasi (X_3) 0,261 terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 38,438 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 38,438 + 0,568X_1 + 0,422X_2 + 0,261X_3 + e$. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai R square yang diperoleh sebesar 0,333 atau 33,3%. Artinya kontribusi variabel komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2), komitmen organisasi (X_3) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,33% dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

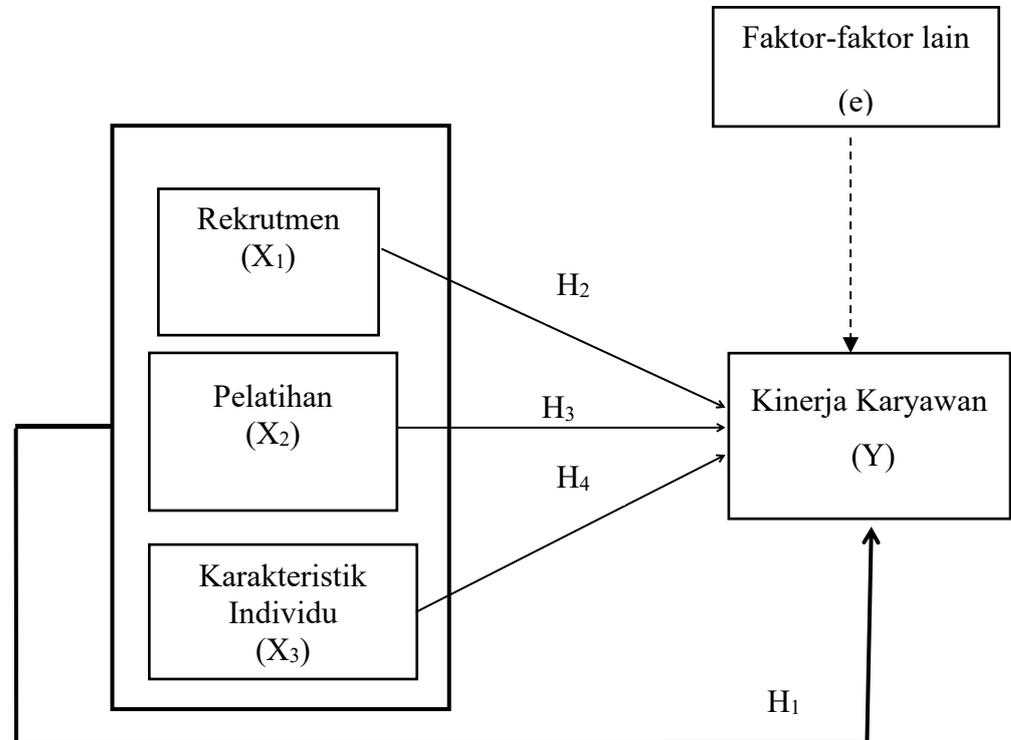
2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini digunakan untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan gambar kerangka berpikir ini dapat dilihat hubungan pengaruh variabel Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka berpikir dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik calon karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan yang sesuai dengan standar perusahaan apa bila proses rekrutmen itu dilakukan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.
2. Artinya dengan diberikan pelatihan tentu perusahaan mengharapkan kinerja karyawan akan meningkat.
3. Hal-hal tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan :

- : Pengaruh secara simultan variabel Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan
- : Pengaruh secara parsial variabel Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan
- : Faktor lain yang tidak di teliti

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerapkan terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan (Sugiyono 2013:95). Jawaban dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan

pada teori yang relevan. Berdasarkan fakta-fakta atau kondisi. Kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini:

- H₁ : Diduga ada pengaruh secara Simultan Rekrutmen (X₁), Pelatihan (X₂) dan Karakteristik Individu (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ID Express Palembang.
- H₂ : Diduga ada pengaruh secara Parsial Rekrutmen (X₁), terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ID Express Palembang.
- H₃ : Diduga ada pengaruh secara Parsial Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ID Express Palembang.
- H₄ : Diduga ada pengaruh secara Parsial Karakteristik Individu (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ID Express Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Mardianto, 2014, *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR..
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Miftah Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: PT.Raja Grafindo Persada*, Jakarta.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Octavianus, W.R. & Adolfina. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3. (Akses: Januari 2019).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Saputra, Saka. (2017) “*Rancang Bangun Heat Exchanger Tube Fin Satu Pass, Shell Tiga Pass Untuk Pengering Empon-empon*”. Skripsi Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Subyantoro, Arief (2010). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*, Jurnal Aplikasi Manajemen, 11 (1), 11-19.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2010. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,*" Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- <https://media.neliti.com/media/publications/206338-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-kary.pdf>
- <https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20181226081540.pdf>
- <https://media.neliti.com/media/publications/149266-ID-pengaruh-karakteristik-individu-beban-ke.pdf>