

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN REKRUITMEN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN EXPEDISI DI KECAMATAN PABEAN
CANTIKAN SURABAYA**

Sandiatul Ardillah
Mohammad Sihab Ridwan
Wiwik Retnaningsih
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email : sandiatulardillah_bk@yahoo.com

<i>Received</i>	: January 19 th 2020
<i>Revised</i>	: March 15 th 2020
<i>Accepted</i>	: May 30 th 2020

ABSTRAK

This study was conducted to determine and analyze the effect of the recruitment management system, employee engagement, compensation for work motivation to improve employee performance at expedition companies in the Surabaya sub-district customs in Surabaya. Sampling was done by purposive sampling technique as many as 75 respondents from the total population. Data analysis techniques used were hypothesis testing, descriptive analysis, validity testing and reliability testing that began with questionnaires. describe the general description of the object of research, the results of questionnaire testing, the results of the description of variables, and the results of data management using SEM-PLS. the results of this study indicate that the recruitment management system, employee engagement and compensation have a significant effect on work motivation. The results of this study also show that the recruitment management system has no significant effect on employee performance and the results of this study also show that employee engagement, compensation and work motivation have a significant effect on the performance of employees at expedition companies in the customs sub-district of Surabaya surabaya.

Kata Kunci: sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama dari pihak karyawan, untuk meningkatkan daya kerja karyawan yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam organisasi untuk memberdayakan segala potensi yang dimiliki manusia dalam organisasi sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan individu karyawan maupun organisasi. Untuk itu

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi harus memiliki kemampuan yang dapat di peroleh melalui sistem rekrutmen yang tepat akan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan baik daya pikir maupun daya fisiknya, sehingga dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2009) rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah

perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Setelah karyawan diterima menjadi karyawan perusahaan, keterlibatan karyawan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaan harus dimiliki oleh karyawan karena karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila karyawan tidak menjalin hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan tidak akan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya tersebut (Rusdin, 2015). Tingkat *employee engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *employee engagement* menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan *employee engagement*, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan (Albrecht, 2010).

Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan bukan hanya pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan tetapi motivasi juga dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi karyawan. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012)

Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011). Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Cara terbaik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yaitu dengan merekrut karyawan dilihat dari tingkat pendidikan, dari hasil wawancara dan tes, membuat karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan dengan menghubungkan kompensasi dan motivasi kerja agar lebih meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi merupakan harapan dari setiap organisasi maka dari itu penting diketahui apakah kinerja karyawan ditingkatkan melalui sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Rivai dan Sagala, 2009). Rekrutmen adalah sebuah rangkaian acara yang dibuat oleh sebuah perusahaan dimana perusahaan itu membutuhkan sejumlah karyawan agar bisa bekerja diperusahaan dengan harapan karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan produktif guna tercapainya visi dan misi perusahaan. Sistem rekrutmen harus dilakukan

dengan tetap karena sistem rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika sudah melaksanakan pekerjaannya (Muhammad Rafi Arbie, Willem J.F. Alfa Tumbuan, 2018) Hal ini juga sesuai dengan penelitiannya Helena Joan Komaling, Adolfinia, dan Victoria Untu (2016) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara partial maupun simultan dengan variabel motivasi dan kondisi kerja. Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitiannya Tini Nurhayati dan Endang Sutrisna, M.Si (2016), Yannik Ariyati 1), Putri Amelia (2018), Khoiron Sukron Sani, Hadi Sunaryo, dan Khoiril ABS (2019) dan Imam Mukayan dan Ruzikna (2017) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Employee Engagement

Selain sistem rekrutmen *employee engagement* juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Umam (2010), *employee engagement* merupakan derajat seseorang secara psikologis mengaitkan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Sedangkan Menurut Hiriyappa (2009), *employee engagement* sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi-kan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Keterlibatan kerja merupakan tingkat seberapa jauh individu mampu terlibat dalam sebuah organisasi di perusahaan berpartisipasi dan berkolaborasi dengan baik yang dilakukannya penting bagi harga dirinya.

Menurut hasil penelitiannya Cindy Chandra dan Marcus Remiasa (2018) menyatakan bahwa *Employee engagement* yang diukur dengan dimensi vigor, dedication, dan

absorption berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitiannya, hal ini di dukung oleh penelitiannya Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini artinya jika karyawan memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan yang tinggi maka mereka akan memiliki kinerja yang tinggi, sebagaimana halnya hasil penelitian dari Anjum Tanwar (2017) dan Azmi Azizah and Aurik Gustomo, 2015 yang menyatakan bahwa *employee engagement* secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.

Kompensasi

Pemberian sistem kompensasi yang tepat juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai secara langsung berupa imbalan dan reward atas jasa yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi diharapkan akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Susanto, 2017). Kompensasi merupakan imbalan yang harus di terima oleh karyawan atas jasa yang sudah di lakukan karyawan terhadap perusahaan sebagaimana mestinya yang sebenar-benarnya diterima karyawan sesuai dengan hasil kerjanya karena karyawan berkontribusi sangat besar terhadap perusahaan.

Menurut Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi yang diukur dengan dimensi kompensai finansial dan non finansial keduanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, disamping itu kompensasi tersebut juga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini di dukung oleh hasil penelitiannya Siti Mujanah, (2009), Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015),

yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Motivasi merupakan pendorong semangat kerja karyawan atau perangsang timbulnya seseorang untuk berbuat lebih giat lagi dalam melaksanakan segala kegiatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya (Muhammad Rafi Arbie, Willem J.F. Alfa Tumbuan, 2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, demikian juga hasil penelitian Helena Joan Komaling, Adolfin, dan Victoria Untu (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga hasil penelitiannya Khafit Ashar, Siti Mujanah, dan Murgianto (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya seperti kompetensi, komunikasi dan dukungan organisasi.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2008) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dan perwujudan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya atas dasar penilaian tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam perusahaan. Menurut Dharma (2006) mengemukakan bahwa hampir seluruhnya pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga aspek yaitu: 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan. 2) Kualitas yaitu mutu yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan.

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan lokasi penelitian di PT. AR Karyati Expedisi, PT. Lintas Nusantara Perdana Expedisi dan PT. Atom Multi Ekspres Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Sedangkan sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 75 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan instrumen kuesioner yang diketahui validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SEM-PLS karena jumlah sampel yang terlibat relatif kecil. Analisis yang dilakukan untuk analisis deskriptif, uji validitas dan uji realibilitas di gunakan software SPSS sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan SEM-PLS.

HASIL

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*). Di dalam PLS, terdapat dua bagian utama, yaitu *measurement model* (*outer model*) dan *structural*

model (*inner model*). *Outer model* digunakan untuk menguji dan menganalisis validitas dan reliabilitas indikator pada setiap variabel, sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji dan menganalisis hubungan kausalitas antar variabel.

Analisis Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *outer loading*. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,50 dan *average variance extracted* (AVE) > 0,50 (Chin, 1995 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2014:60). Berikut ini adalah nilai *outer loading* untuk setiap indikator pada variabel sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

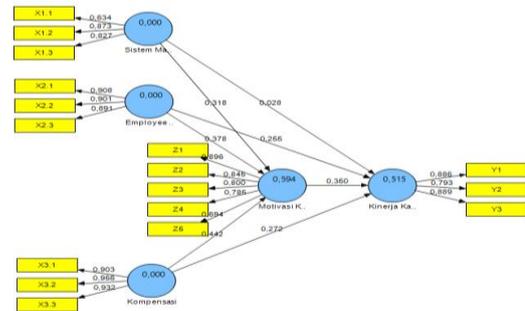
Tabel 1. Nilai Outer Loading Setiap Indikator

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Rule of thumb	Keterangan
Sistem Manajemen Rekrutmen (X1)	X1.1	0,634	> 0,50	Valid
	X1.2	0,873	> 0,50	Valid
	X1.3	0,827	> 0,50	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0,908	> 0,50	Valid
	X2.2	0,901	> 0,50	Valid
	X2.3	0,891	> 0,50	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,903	> 0,50	Valid
	X3.2	0,956	> 0,50	Valid
	X3.3	0,932	> 0,50	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,896	> 0,50	Valid
	Z2	0,845	> 0,50	Valid
	Z3	0,800	> 0,50	Valid
	Z4	0,785	> 0,50	Valid
	Z5	0,694	> 0,50	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,886	> 0,50	Valid
	Y2	0,793	> 0,50	Valid
	Y3	0,889	> 0,50	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan evaluasi *convergent validity* diketahui semua indikator pada variabel penelitian sudah memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50, sehingga semua indikator tersebut disimpulkan valid dalam mengukur variabel sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dan memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Evaluasi *convergent validity* dari nilai *outer loading* pada setiap indikator pada variabel sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan juga bisa dilihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Hasil Estimasi *Outer Loading*

Sumber : data diolah

Selain menggunakan *outer loading*, pengujian validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE untuk setiap konstruk sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2berikut:

Tabel 2. Nilai AVE Pada Setiap Konstruk

Variabel	AVE
Sistem Manajemen Rekrutmen (X1)	0,616
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,810
Kompensasi (X3)	0,866
Motivasi Kerja (Z)	0,651
Kinerja Karyawan (Y)	0,735

Sumber : data diolah

Berdasarkan nilai AVE, semua konstruk/ variabel laten sudah memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga indikator pada sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, semuanya disimpulkan valid dalam mengukur variabel laten atau

memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Analisis Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilihat berdasarkan nilai *cross loading* untuk setiap indikator pada konstruk yang dibentuk. Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika indikator tersebut memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar pada konstruk yang dibentuk, dibandingkan terhadap konstruk yang lain.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading* Pada Evaluasi *Outer Model*

Indikator	Sistem Manajemen Rekrutmen	Employee Engagement	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,634	0,101	0,040	0,277	0,005
X1.2	0,873	0,143	0,031	0,369	0,130
X1.3	0,827	0,030	0,235	0,349	0,346
X2.1	0,089	0,908	0,244	0,464	0,402
X2.2	0,077	0,901	0,309	0,480	0,574
X2.3	0,125	0,891	0,128	0,475	0,383
X3.1	0,104	0,290	0,903	0,535	0,565
X3.2	0,179	0,243	0,956	0,565	0,512
X3.3	0,140	0,182	0,932	0,540	0,444
Z1	0,406	0,480	0,590	0,896	0,585
Z2	0,304	0,459	0,487	0,845	0,490
Z3	0,388	0,381	0,405	0,800	0,577
Z4	0,218	0,384	0,496	0,785	0,552
Z5	0,396	0,414	0,372	0,694	0,429
Y1	0,329	0,392	0,596	0,597	0,886
Y2	0,063	0,406	0,329	0,410	0,793
Y3	0,198	0,517	0,450	0,644	0,889

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 3 diketahui semua indikator memiliki nilai *cross loading* secara umum tinggi pada variabel yang dibentuknya dan rendah pada variabel yang lain, sehingga disimpulkan semua indikator valid dalam membentuk konstruk sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Analisis Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin dan Gopal, 1995 dalam Salisbury, et al., 2002). *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi

konsistensi internal suatu konstruk (Werts et al., 1974 dalam Salisbury et al., 2002). *Rule of thumb* nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,70, meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima (Hair et al., 2010 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2014:62).

Berdasarkan Tabel 4 di atas terlihat semua variabel sudah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel/ handal.

Tabel 4. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Manajemen Rekrutmen (X ₁)	0,825	0,696	Reliabel
Employee Engagement (X ₂)	0,928	0,884	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,951	0,922	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,903	0,864	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,821	Reliabel

Sumber : data diolah

Evaluasi *Inner Model*

Analisis R-square

Tabel 5. Nilai R-square

Variabel	R Square
Sistem Manajemen Rekrutmen (X ₁)	-
Employee Engagement (X ₂)	-
Kompensasi (X ₃)	-
Motivasi Kerja (Z)	0,594
Kinerja Karyawan (Y)	0,515

Sumber : data diolah

Goodness of fit pada model PLS dapat diketahui dari nilai R². Semakin tinggi R², maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data.

- Nilai *R-square* pada variabel motivasi kerja adalah 0,594, artinya besarnya pengaruh sistem manajemen rekrutmen, *employee engagement*, dan kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 59,4%.
- Nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,515, artinya besarnya pengaruh sistem

manajemen rekrutmen, *employee engagement*, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,5%.

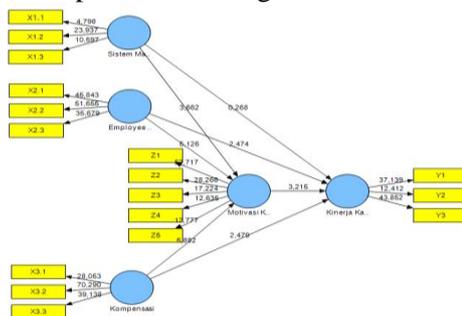
Pada model PLS, penilaian *goodness of fit* bisa menggunakan pendekatan nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *R-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Dari Tabel 5.18 dapat dihitung nilai Q^2 sebagai berikut:

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - [(1 - 0,594) \times (1 - 0,515)] = 0,8034$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai Q^2 sebesar 0,8034, artinya besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebesar 80,34%. Berdasarkan hasil ini, model struktural pada penelitian telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis dengan *Inner Weight*

Setelah analisis koefisien pengaruh antar variabel, tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai *t-statistics*. Parameter ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui berdasarkan nilai *t-statistics*, dengan ketentuan melalui perbandingan $t\text{-statistics} \geq 1,96$ maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen. Sebaliknya jika $t\text{-statistics} < 1,96$ maka tidak ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen.



Gambar 2. Nilai T-Statistics dari Hasil *Bootstrapping*

Sumber : data diolah

Hasil perhitungan nilai *T-statistics* melalui evaluasi *inner model* pada Gambar 2 di atas, selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh antar variabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 6 yang menunjukkan bahwa sistem manajemen rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik sistem manajemen rekrutmen yang dimiliki oleh karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana perusahaan yang merekrut karyawan dilihat dari sudut pandang pendidikan dan kemampuan karyawan sehingga ketika karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan maka itu akan dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem manajemen rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik sistem manajemen rekrutmen yang dimiliki oleh karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana perusahaan yang merekrut karyawan dilihat dari sudut pandang pendidikan dan kemampuan karyawan sehingga ketika karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan maka itu akan dapat mendorong semangat kerja karyawan

Tabel 6. Pengujian Hipotesis dengan Inner Weight

Hip.	Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	Standard Error	T statistics	Ket.
H ₁	Sistem Manajemen Rekrutmen → Motivasi Kerja	0,318	0,087	3,662	Signifikan
H ₂	Employee Engagement → Motivasi Kerja	0,378	0,074	5,126	Signifikan
H ₃	Kompensasi → Motivasi Kerja	0,442	0,075	5,882	Signifikan
H ₄	Sistem Manajemen Rekrutmen → Kinerja Karyawan	0,028	0,103	0,268	Tidak Sig.
H ₅	Employee Engagement → Kinerja Karyawan	0,255	0,103	2,474	Signifikan
H ₆	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,272	0,110	2,479	Signifikan
H ₇	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,350	0,109	3,215	Signifikan
Keterangan: s. : significant n.s. : non significant					

Sumber : data diolah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem manajemen rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik sistem manajemen rekrutmen yang dimiliki oleh karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana perusahaan yang merekrut karyawan dilihat dari sudut pandang pendidikan dan kemampuan karyawan sehingga ketika karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan maka itu akan dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Mohammad Iskak Elly, Seger Priantono dan Reny Augustina (2016) dalam penelitiannya menyampaikan Keberhasilan perusahaan dalam perekrutan karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawainya. Proses dan penatalaksanaan perekrutan dan penempatan posisi karyawan didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk memperbaiki kualitas karyawan. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Adapun perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki

serta pengalaman yang memadai. Penempatan posisi karyawan yang dilaksanakan, bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan, dan terfokus pada jalur spesialisasi bagi karyawan yang ditempatkan pada posisi-posisi khusus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana Keterlibatan kerja karyawan merupakan tingkat seberapa jauh individu mampu terlibat dalam sebuah organisasi di perusahaan berpartisipasi dan berkolaborasi dengan baik yang dilakukannya penting bagi harga dirinya dan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Aditia Rachmatullah, Ade Irma Susanty, dan Arif Partono (2015) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *employee engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memberikan kontribusi tercapainya tujuan perusahaan melalui *employee engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana kompensasi yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan mampu mendorong dan membuktikan karyawan semangat dalam bekerja untuk

memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Briana Nikoyoma (2019) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa kompensasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka motivasi karyawan dalam bekerja meningkat. sesuai dengan peran dan kinerjanya. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sistem manajemen rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik sistem manajemen rekrutmen Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, tidak mampu memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana perusahaan expedisi lebih condong merekrut karyawan yang tingkat pendidikannya lebih rendah bahkan ada yang tidak sekolah, karena bagi perusahaan expedisi yang terpenting karyawan tersebut bisa mengangkut barang dan mampu bekerja dengan otot bukan dari pemikirannya dibandingkan untuk merekrut karyawan yang tingkat pendidikannya lebih tinggi hanya sebagian saja yang bisa direkrut oleh perusahaan untuk yang bagian admin. sehingga dalam penelitian ini untuk variabel system manajemen rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel ini tidak cocok jika diterapkan di perusahaan expedisi karena perusahaan lebih banyak memilih merekrut karyawan yang tingkat pendidikannya lebih rendah dibandingkan dengan memilih tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat yang diutarakan oleh Riko Randika (2019) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Rekrutmen Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan di perusahaan tertentu. Selanjutnya rekrutmen karyawan juga dapat didefinisikan sebagai keahlian, dan pengetahuan yang diperlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. 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 didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. karyawan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan atau organisasi. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen karyawan (X1) yaitu 0,047 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan rekrutmen karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,047 satuan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *employee engagement* Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana keterlibatan dan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya akan dengan mudah diterapkan karyawan, akan dengan senang hati menerima dan mengerjakan semua pekerjaan itu, untuk

meningkatkan rasa percayadiri karyawan dalam bekerja karyawan harus memiliki rasa *employee engagement* terhadap dirinya agar bisa memberikan hasil terbaiknya diperusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil analisa yang didapat berdasarkan analisis jawaban responden *Employee Engagement* rata-rata jawaban responden mengenai 7 dimensi yang mendukung menunjukan kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *Employee Engagement* di PT Tirta Rejeki Dewata dapat dikategorikan tinggi. Dari hasil analisa yang didapat berdasarkan analisis jawaban responden variabel Kinerja Karyawan rata-rata jawaban responden mengenai 5 dimensi yang mendukung menunjukan kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat Kinerja Karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata dapat dikategorikan baik.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana kompensasi sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mencerminkan nilai dari hasil kerja karyawan dalam perusahaan, memberika gaji, upah dan bonus sesuai dengan yang seharusnya diterima karyawan maka akan membuat kinerja karyawan lebih baik, dengan kompensasi karyawan lebih produktif dalam bekerja tingkat kepedulian dalam bekerja begitu antusias.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Fandi Achmad Riza, Afwan Hariri Agus Prohimi, Lohana Juariyah (2017) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja atau sebaliknya. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai sumbangan efektif kompensasi terhadap kinerja sebesar 43%. Di dalam suatu perusahaan kompensasi memegang pengaruh cukup besar, Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan memuaskan karyawan akan termotivasi untuk berkinerja dengan baik. Tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat dikatakan dalam kategori sangat baik sehingga dengan tingkat kompensasi yang baik ini maka kinerja karyawan juga dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi dilapangan, dimana motivasi kerja sangat mendorong semangat karyawan dalam bekerja, dorongan yang timbul dari diri karyawan atau dorongan dari teman karyawan lainnya dan dorongan dari pihak perusahaan, saling bekerja sama dalam team akan menimbulkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2016) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,849 diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,849. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_5 diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menganalisis Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, *Employee Engagement*, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, maka selanjutnya dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Sistem manajemen rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa sistem manajemen rekrutmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut.
2. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut.
4. Sistem manajemen rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa sistem manajemen rekrutmen yang tinggi tidak mampu memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.
5. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Artinya bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

SARAN

Berdasarkan simpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini, saran kepada Perusahaan Expedisi Di

Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, yaitu jika ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka variabel kompensasi yang paling berpengaruh jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka variabel motivasi kerja yang paling berpengaruh jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

2. Disarankan untuk pihak manajemen Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya, untuk merekrut karyawan yang bisa memberikan kemajuan bagi perusahaan dengan melihat latar belakang pendidikan sehingga bisa ditentukan posisi yang sesuai dengan bidang kemampuan karyawan. Dengan adanya *employee engagement* ketika karyawan siap untuk bekerja karyawan telah berkomitmen untuk bertanggung jawab dengan segala pekerjaan yang diberikan perusahaan dan segala peraturan yang telah dibuat perusahaan, tidak lupa juga bahwa untuk bisa mendapatkan hasil kerja karyawan yang maksimal perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang seharusnya karyawan terima maka itu akan meningkatkan semangat motivasi kerja karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak hanya variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, hendaknya penelitian-penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Albrecht, S. L., (2010). *Research and Practice. Handbook of Employee Engagement Perspective, Issues*. UK: MGP Books Group.
- Hamzah, B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu; 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo Pustaka, Jakarta.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Susanto, Y. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Jurnal

- Aditia Rachmatullah, Ade Irma Susanty, dan Arif Partono. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Di PT. House The House Bandung)*. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015 | Page 2919, ISSN : 2355-9357.
- Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan. 2017. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. AGORA Vol. 5, No.1, (2017).
- Anjum Tanwar (2017) *Impact of Employee Engagement on Performance*, *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*

- (*IJAEMS*), Vol-3, Issue-5, Pg. 510-515.
- Azmi Azizah and Aurik Gustomo, 2015, the influence of employee engagement to employee performance at pt telkom bandung, *Jurnal of Business and Management*, Vol. 4, No.7, 2015: 817-829
- Cindy Chandra dan Ir. Marcus Remiasa, 2018, Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Intiland Grande, *Jurnal AGORA* Vol. 6, No. 1, Hal. 1-5
- Fandi Achmad Riza, Afwan Hariri Agus Prohimi, Lohana Juariyah. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOBIS – Ekonomi Bisnis Vol. 22, No. 1, Mei 2017: 58 – 66.*
- Helena Joan Komaling, Adolfina, dan Victoria Untu (2016), Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01, Hal. 738 -749.
- Yannik Ariyati, Putri Amelia (2018), Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Advantage Scm Batam, *Jurnal Bening*, Volume 5 No. 2, Hal. 120 – 135.
- Khafit Ashar, Siti Mujanah, Murgianto (2020) Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, *Jurnal Global*, Vol. 04, No. 01. Hal 16-29.
- Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo DAN Ika Ruhana (2013), pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 malang sutoyo) *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No 1 hal. 1-11.
- Mohammad Iskak Elly, Seger Priantono dan Reny Augustina. 2016. Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Tampiaro Probolinggo. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, ISBN 978-602-60569-2-4.
- Muhammad Rafi Arbie, Willem J.F. Alfa Tumbuan, 2018, Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado, *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3673 – 3682
- Riko Randika. 2019. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II - Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019.
- Rusdin. (2013). Keterikatan Karyawan dan Kontribusinya Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis –Vol.04, No. 01* Maret 2013.
- Siti Mujanah, (2009), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara Surabaya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Hal 55-62
- Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37 No. 1 Agustus 2016.
- Tini Nurhayati dan Endang Sutrisna, M.Si (2016), Pengaruh

Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru, Jom FISIP Volume 3 NO. 1 Februari 2016, Hal. 1 – 13.

Skripsi, Tesis dan Disertasi

Briana Nikoyoma. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perbankan Di Provinsi Lampung).

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Internet

Khoiron Sukron Sani, Hadi Sunaryo, dan Khoirul ABS (2019), Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum, Kota Malang, Jawa Timur), e-Jurnal Riset Manajemen website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com).

Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 25 No. 1 Agustus 2015, administrasibisnis.student-journal.ub.ac.