

PAPER NAME

**14. REKRUTMEN, MOTIVASI DAN KOMP
ETENSI TERHADAP KINERJA.pdf**

AUTHOR

Trias Setyowati

WORD COUNT

3235 Words

CHARACTER COUNT

21673 Characters

PAGE COUNT

11 Pages

FILE SIZE

171.8KB

SUBMISSION DATE

Sep 21, 2024 9:07 AM GMT+7

REPORT DATE

Sep 21, 2024 9:08 AM GMT+7

● 4% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 4% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded text blocks

REKRUTMEN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM BONDOWOSO

Ismi Azizah¹, Trias Setyowati², Tatit Diansari R³
Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}
ismi01@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan analisis kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pdam bondowoso. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 98 responden dengan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliji, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji t, dan uji r2. Hasil penelitian menunjukkan, a) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM bondowoso. Dengan tingkat signifikansi 0,04 0,05 (nilai); b) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi 0,00. < 0,05 (nilai a); c) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,04 0,05 (nilai X2 dan x3); d) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada pegawai tetap kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Simpulan, Rekrutmen, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Bondowoso.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Motivasi, Rekrutmen

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment, motivation and competency analysis on employee performance at Pdam Bondowoso. This research method is quantitative. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires to 98 respondents with census techniques. The analytical tools used in this research are validity test, religious test, classical assumption test, linear regression analysis, t test, and r2 test. The results of the study show, a) recruitment has an effect on the performance of PDAM Bondowoso employees. With a significance level of 0.04 0.05 (value); b) there is a positive and significant effect between motivation on organizational performance with a significance level of 0.00. < 0.05 (a value); c) there is a positive and significant influence between competence and employee performance with a significance level of 0.04 0.05 (values of X2 and x3); d) jointly have a positive and significant effect on organizational performance on permanent employees of the Bondowoso Regency PDAM office. In conclusion, recruitment, motivation, and competence have a significant effect on the performance of PDAM Bondowoso employees.

Keywords: Employee Performance, Competence, Motivation, Recruitment

PENDAHULUAN

Dalam generasi dunia global, setiap perusahaan bisnis menghadapi tingkat persaingan yang semakin tajam. Untuk menghadapi persaingan, perusahaan bisnis harus

memiliki keunggulan agresif yang positif dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keuntungan agresif biasanya memiliki aset yang dapat diandalkan sehingga Anda dapat memenangkan persaingan. Salah satu aset tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menjalankan segalaaktifitas maupun kegiatan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Robbins & Coulter (2012), fungsi manajemen diringkas menjadi empat, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Melihat pentingnya faktormanusia dalam kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentunya setiap perusahaan berlomba untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi seperti halnya pada kantor PDAM Bondowoso, factor yang menunjukkan keunggulan kompetitif.

Kapasitas lembaga adalah sumber daya manusia. tanpa adanya sumber daya manusia yang memaksa unsur-unsur produksi, maka sumber-sumber yang dimiliki sekarang tidakakan mampu lagi berjalan sebagaimana mestinya. Mengingat posisi kritis sumber agensi, sudah selayaknya sebuah agensi mewaspadaifaktor lukisan yang terkait dengan sumber manusia (karyawan agensi). Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan maka yang diharapkan yakni dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan secara baik dan terus meningkat dan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan PDAM Bondowoso. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan analisis kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Bondowoso.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur atau mengelola. Pengelolaan dalam konteks ini berkaitan dengan olahraga kumpulan manusia yang akan memperoleh impian- impian yang telah ditetapkan. Manajemen terdiri dari unsur-unsur, terutama pengendalian pemasaran, pengendalian moneter, pengendalian karyawan, dan pengendalian operasional. Antara satu isu dengan elemen yang berbeda saling terkait dan membentuk suatu keselarasan dalam mencapai impian perusahaan. Berikut ini adalah beberapa pengertian pengendalian dari para ahli, khususnya Hasibuan (2016), *control* berasal dari *frase to control* karena inilah yang memodifikasi. Apa yang diatur, apa alasannya, mengapa harus diatur atau tidak, siapa yang mengatur, dan cara memodifikasinya. manusia dan sumberlainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Peranan Manajemen

Di dalam pengertian manajemen disebutkan bahwa terdapat beberapa fungsi atau peranan manajerial. Fungsi sumber daya manusia sangat luas, disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia se efektif mungkin. Adapun definisi dari pengertian peranan atau fungsi manajerial itu sendiri Terry (2010), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah memilih catatan dan bantalan pada catatan dan pembuatan dan penggunaan prediksi atau asumsi untuk takdir dengan bantuan menggunakan menggambarkan mereka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah penetapan, pengelompokan, dan penataan jenis-jenis olahraga harus mendapatkan keinginan, kedudukan orang (pegawai), untuk olahraga tersebut, pasokan elemen tubuh yang sesuai untuk keinginan lukisan dan penunjukan hubungan otoritas, yang dapat didelegasikan kepada setiap badan tentang pelaksanaan setiap badan tentang masalah pelaksanaan setiap kegiatan yang diprediksi.

Implementasi (Aktuasi)

Mobilisasi adalah untuk membangkitkan dan mengilhami semua peserta lembaga agar mereka mau dan berusaha keras untuk mencapai keinginan secara pasti dan sesuai dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian pimpinan.

Pengendalian

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai suatu cara untuk mengetahui apa yang harus dicapai, khususnya standar, apa yang dilakukan, khususnya pelaksanaan, membandingkan pelaksanaan, dan bila perlu melakukan perbaikan, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu , sesuai dengan standar (ukuran).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional guna mewujudkan kestabilan antara kebutuhan personel dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini adalah kunci utama bagi organisasi untuk berada dalam posisi untuk meningkatkan produktif dan adil. Faktor manusia merupakan modal utama yang diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia adalah jiwa yang rumit untuk ditangkap karena mereka sangat luar biasa dari mesin dan peralatan melukis lainnya.

Untuk mengatasi masalah yang terkait dengan karyawan dan sumber daya manusia, perusahaan ingin melibatkan spesialis di berbagai bidang, khususnya manajemen. Dengan adanya tenaga ahli dalam disiplin manajemen karyawan human aid, dapat menciptakan iklim lukisan yang harmonis. Karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan mereka, tingkat organisasi lukisan yang berlebihan, motivasi lukisan yang berlebihan, partisipasi lukisan yang berlebihan, komunikasi lukisan yang kuat, disiplin lukisan yang berlebihan, pelatihan dan tanggung jawab yang berlebihan.

Pengertian Rekrutmen

Rivai (2009), rekrutmensebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka 32 lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Sementara Hasibuan (2011), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan

yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Mardianto (2014) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Cara rekrutmen kini tidak lagi hanya menarik seseorang untuk melukis untuk perusahaan, tetapi juga akan meningkatkan peluang mempertahankan calon personel yang menjadi personel saat mereka melukis. Rekrutmen pada hakikatnya adalah upaya yang dilakukan untuk meraup sumber daya manusia yang pasti mengisi posisi-posisi yang kosong. (Nurmansyah, 2011) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai hiburan untuk mendapatkan orang baru untuk mengisi lowongan yang ada di gadget di dalam perusahaan.

Pengertian Motivasi

Samsudin (2010) berpendapat bahwa motivasi adalah teknik mempengaruhi atau mendorong dari belakang pada seseorang atau tim kerja agar mau melakukan sesuatu yang telah ditentukan. Sedangkan Liang Gie dalam Samsudin mengatakan bahwa motivasi adalah gambaran yang dicapai melalui cara manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan yang tepat.

Menurut Sulistiyani (2003), motivasi adalah sistem pemberian dorongan kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja sesuai dengan batasan yang diberikan guna memperoleh keinginan organisasi secara optimal. Sedangkan Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan individu untuk berinteraksi dalam olahraga yang diarahkan pada niat melukis. Ini bukan lagi perasaan senang atas hasil banyak pekerjaan dan kepuasan, tetapi sebaliknya perasaan keinginan/kecenderungan melukis untuk menuai impian pekerjaan.

Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dibandingkan dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah suatu keterampilan, dalam mengarahkan personel dan perusahaan agar perlu melukis dengan sukses, agar keinginan personel dan keinginan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau rangsangan yang membuat

seseorang melakukan sesuatu. proyek yang diinginkannya secara sukarela tanpa rasa terpaksa agar lukisan yang dikerjakan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mengangkat atau menjalankan suatu pekerjaan atau tantangan yang didasarkan sepenuhnya pada kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh pola pikir kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Usman (2006) menyatakan bahwa seorang laki-laki atau perempuan disebut dalam suatu jabatan jika telah memiliki kemampuan untuk bekerja dalam bidang tertentu. Dari sudut pandang ini, kompetensi juga diartikan sebagai sesuatu yang menggambarkan keterampilan atau kemampuan seseorang, masing-masing secara kualitatif dan kuantitatif. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

Pengertian Kinerja

Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Beberapa ahli ilmu manajemen menjelaskan tentang definisi kinerja, di antaranya adalah: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.” (Sedarmayanti, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam hal ini data di peroleh dari kuisioner dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PDAM Bondowoso. Sehingga akan di dapatkan data rekrutmen, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan, dimana data tersebut akan di kumpulkan dan diolah

sendiri oleh peneliti. Memahami melalui media lain seperti literatur, atau artikel- artikel sertadokumen- dokumen dari perusahaan. Data-data spesifik yang digunakan pada penelitian inididapatkan dari riset terdahulu yang sudah diterbitkan dalam jurnal ilmiah.

Dalam penelitian yang di lakukan padasaat ini fakta yang digunakan adalah variabel kuantitatif karena mil dinyatakan melalui angka yang menunjukkan biaya untuk variabel yang di teliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain observasi, kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Analisis data yang dilakukan yaitu uji keabsahan data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Perusahaan daerah air minum adalah perusahaan daerah milik pemerintah yang di kelola oleh pemerintah daerah kabupaten, dengan suatu alat dan perlengkapan otonom milik daerah. Kabupaten bondowosomerupakan kabupaten yang berada di provinsi jawa timur dengan sebutan kota tape. Namun dalam penelitian ini peneliti mengangkat penelitian di salah satu perusahaan pemerintah milik kabupaten bondowoso yaitu PDAM Bondowoso. PDAM Bondowoso merupakan PDAM yang berdiri atas dasar peraturan daerah kabupaten Bondowoso Dati 11 Bondowoso Nomor : 2 tahun 1993, dimana pemebentukan PDAM merupakan pengalihan dari BPAM (badan pengelola air minum) yang di bentuk dengan surat keputusan mentri pekerjaan umum Nomor :21/KPTS/1989 tanggal 11 januari 1989secarakomersial BPAM beroperasi sejak tanggal 11 april 1989. Sedangkan penggalihan status tersebut di lakukan berdasarkan berita acara Nomor : 6090/2769/023/1992 dan 690/3567/438/23/1992, tanggal 28 desember 1992. PDAM kabupaten bondowosobertempat di jalan mastrip Nomor : 193 A.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadapp KinerjaKaryawan PDAM Bondowoso

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji analisis regresi linierberganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *rekrutmen* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi berdasarkan *rekrutmen* adalah sebesar $0,04 \leq 0,05$ (nilai α). Nilai tersebut menyatakan bahwa H1 penelitian ini dapat diterima. Hal tersebut

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Poernomo & Hartono (2019) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya PDAM Bondowoso berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa rekrutmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Bondowoso, yang berarti semakin baik dan selektif proses rekrutmen yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Badarudin & Rahmad (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel rekrutmen didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Manuola Aceh.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Bondowoso

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi berdasarkan motivasi adalah sebesar $0,00 \leq 0,05$ (nilai α). Nilai tersebut menyatakan bahwa H2 penelitian ini dapat diterima. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf & Chair (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009). Dengan adanya motivasi dalam pekerjaan maka akan memberikan semangat kepada setiap karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong diri seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Bondowoso. Pengaruh eranya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Adanya kinerja karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor penentu Kinerja personel

PDAM Bondowoso secara keseluruhan karena personel merupakan pintu utama dalam penawaran kebutuhan aset air ke jaringan.

Motivasi melukis yang tinggi membuat personel memiliki semangat yang berlebihan untuk menawarkan penyedia jaringan yang berkualitas agar manusia senang dengan persembahan yang diberikan. Upaya yang harus dilakukan adalah mempertahankan motivasi personel untuk tetap berada pada tahap yang berlebihan dalam perjalanan untuk memiliki efek yang luar biasa pada peningkatan penawaran PDAM Bondowoso di masa depan.

Karyawan mungkin dirangsang ketika kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi. Ada hubungan yang kokoh antara motivasi dan kinerja keseluruhan, semakin baik motivasi lukisan, semakin tinggi kinerja keseluruhan berikutnya. Secara umum ada pengaruh kuat motivasi kerja terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang berbeda bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja perawat, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja mereka (Ma'ruf & Chair, 2020).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Bondowoso

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Bondowoso. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi berdasarkan kompetensi adalah sebesar $0,04 \leq 0,05$ (nilai α). Nilai tersebut menyatakan bahwa H3 penelitian ini dapat diterima. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai dari B pada variabel kompetensi sebesar 19% dan memiliki nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan di PDAM Bondowoso sangat memiliki peran yang saling berhubungan pada kinerja karyawan PDAM Bondowoso, dan dapat dikatakan juga setiap terjadi peningkatan pada kompetensi karyawan, maka terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan PDAM Bondowoso sebanyak 19%. Setiap alternatif dalam kinerja keseluruhan pekerja

dipengaruhi dengan bantuan kompetensi.

Hasil pembelajaran ini sejalan dengan Kumaat & Dotulong (2015), menetapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang fantastis dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mengangkat atau melakukan suatu pekerjaan atau usaha berdasarkan kemampuan dan pengetahuan serta didukung melalui sikap kerja yang dibutuhkan melalui pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau informasi yang ditandai dengan profesionalisme dalam mata pelajaran yang unik sebagai hal yang paling penting. Dengan memiliki kompetensi, seorang pekerja dengan tulus memiliki keahlian dan kompetensi yang menjadi harga dan dorongan dalam pelaksanaan semua kegiatan di setiap pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi kepegawaian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai PDAM Bondowoso secara keseluruhan.

SIMPULAN

Rekrutmen, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Bondowoso.

DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, B., & Rahmat, H. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Kumaat, K., & Dotulong, D. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 331-340. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9393>
- Ma'ruf, M., & Ummul, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99-109. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/600>
- Mardianto, A. (2014). *Management Rekrutmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nurmansyah, N. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih*.

- Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press
- Poernomo, P., & Hartono, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v2i1.1444>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2803/2032>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2012). *Management*. United States of America: Pearson Education Limited
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2009). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Sulistiyani, A. T. R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Terry, G. R. (2010). The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, and Controlling. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129-142.
- Usman, A. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada

● 4% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 4% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.



journal.ipm2kpe.or.id

Internet

4%

● Excluded from Similarity Report

- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED TEXT BLOCKS

BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting Volume 3, Nomor ...
journal.ipm2kpe.or.id

memiliki keunggulan agresif yang positif dibandingkan dengan para pesaingnya.P...
journal.ipm2kpe.or.id

terhadap kinerja

repository.unmuhjember.ac.id

yaitu , sesuai dengan standar (ukuran).Manajemen Sumber Daya ManusiaSumber ...
repository.unmuhjember.ac.id

Usman (2006) menyatakan bahwa seorang laki- laki atau perempuan disebutdala...
journal.ipm2kpe.or.id

sendiri oleh peneliti. Memahami melalui media lain seperti literatur, atau artikel- ar...
journal.ipm2kpe.or.id

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Poernomo & Hartono (2019) yang berju...
repository.unmuhjember.ac.id

dimana nilai signifikansi berdasarkan motivasi

repository.unmuhjember.ac.id

dimana nilai signifikansi berdsarkankompetensi adalah sebesar $0,04 \leq 0,05$ (nilai α ...
repository.unmuhjember.ac.id

Kumaat& Dotulong (2015), menetapkanbahwa kompetensi memiliki pengaruh yan...

journal.ipm2kpe.or.id