

PENGARUH BEBAN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER MULTI VITA DI KABUPATEN BOGOR

Dini Septiani¹, Umar Hanis, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dseptiani241@gmail.com¹, dosen02005@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This study aims to determine the effect of Workload and Recruitment on Employee Performance at PT Sumber Multi Vita in Bogor Regency both partially and simultaneously.

Methods. This research is a type of associative research with a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sample, where all 73 employees of PT Sumber Multi Vita are used as research samples. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques were carried out using multiple regression techniques.

Results. The results of this study prove that there is a positive and significant influence between workload and recruitment on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 38.5%. The results of the F test showed that $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.913 > 3.13$) and the significance value obtained was $0.000 < 0.05$.

Implications. Effective workload and recruitment affect employee performance. The implication of this research is that companies can improve employee performance by balancing the appropriate workload and ensuring a rigorous recruitment process so that employees who are recruited have the qualifications and abilities that match the needs of the company so that they can work more effectively and efficiently.

Keywords. Competence, Job satisfaction, and Employee performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh karyawan PT Sumber Multi Vita yang berjumlah 73 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi berganda.

Hasil. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,5%. hasil uji F diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,913 > 3,13$) dan nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$.

Implikasi. Beban kerja dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyeimbangkan beban kerja yang sesuai dan memastikan proses rekrutmen yang ketat agar karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Beban Kerja, Rekrutmen, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan karena sumber daya manusia berperan sebagai pelaku, penggerak, dan pelaksana dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas adalah kunci keberhasilan perusahaan karena berdampak langsung pada kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Kinerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan pakan ternak dan produksi obat hewan ternak yang berdiri pada tahun 1987. Untuk bertahan dalam persaingannya diperlukan kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor mengalami pasang surut. Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi karena kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Pentingnya kinerja karyawan membuat kinerja karyawan seringkali menjadi permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan tidak hanya mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup acara atau proses bagaimana pekerjaan itu dilakukan untuk mencapai hasil kerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Personalia PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor, diketahui bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selama periode 2021-2023 PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor dihadapkan dengan hasil kerja karyawan yang belum optimal, beberapa karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

Perusahaan yang berupaya memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, maka akan memiliki kinerja yang optimal. Salah satu upaya yang dapat diambil adalah dengan memberikan beban kerja yang seimbang kepada karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017:145) yang dikemukakan bahwa beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan memungkinkan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai target perusahaan. Namun, pada data target produksi PT Sumber Multi Vita diketahui bahwa target yang ditetaptan belum dapat dicapai oleh karyawan, hal ini disebabkan karena pemberian beban kerja yang yang diberikan perusahaan terlalu berat dengan target yang ditetapkan cukup tinggi.

Proses rekrutmen juga memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:47) mengemukakan bahwa proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang direkrut dengan proses yang tepat cenderung memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang akan ditempati, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan banyak karyawan dengan beragam keahlian dan tingkat pendidikan. Salah satu cara bagi perusahaan untuk menarik karyawan dengan kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan pada proses rekrutmen yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan selama ini pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor kurang cukup baik. Tingkat pendidikan karyawan PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor masih belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Banyak karyawan dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaannya. Selain itu, terkadang perekrutan dilakukan berdasarkan referensi dari karyawan internal untuk mempercepat proses rekrutmen tanpa melakukan seleksi terhadap kelengkapan dokumen calon karyawan yang sering kali tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Irmayani (2018:40) mengemukakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja internal perusahaan. Namun, berdasarkan data yang diperoleh mayoritas karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sejalan dengan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat terjadi jika pemberian beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan dan didukung oleh proses rekrutmen yang baik. Harapan ini merupakan alur dasar penelitian, dimana terdapat dugaan adanya pengaruh antara beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Pengaruh Beban Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Multi Vita di kabupaten Bogor.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka

Beban Kerja

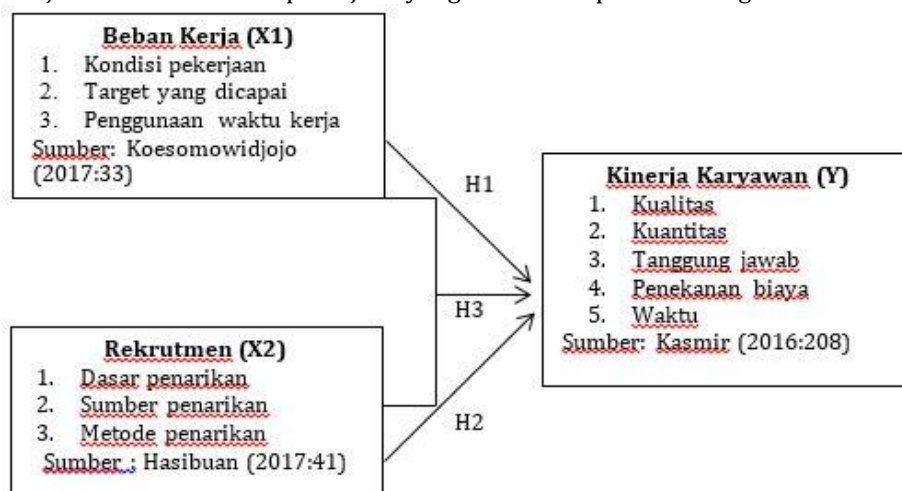
Menurut Koesomowidjojo (2017:21), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kasmir (2017:40), menyatakan bahwa beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Susanti (2020:172) menyatakan bahwa beban kerja adalah kemampuan, kesanggupan, atau kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan sumber daya manusia mengenai berapa banyak karyawan yang dibutuhkan, kapan dibutuhkan, dan kriteria apa yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:145) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Menurut Hasibuan (2017:40) rekrutmen merupakan upaya mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja untuk melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Menurut Marwansyah dalam Rosento (2018:1) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menarik kandidat dengan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, terutama kinerja karyawan sangat penting karena dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Sutrisno (2017:172) mengatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) "penelitian asosiatif merupakan penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih". Sedangkan penelitian kuantitatif menurut pengertian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, tujuan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* (bebas) yaitu Beban Kerja (X1) dan Rekrutmen (X2) dengan variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Multi Vita yang beralamat di Jl. H. Mawi Gang Tian Sangan 2/5 No. 100, Waru, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Besarnya populasi yang terdapat pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor berjumlah 73 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Multi Vita di kabupaten Bogor yang berjumlah 73 karyawan. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:86).

Uji Validitas, menurut Sugiyono (2017:173), instrumen dianggap valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, dan tidak valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$. Uji Reliabilitas, menurut Ghozali (2017:238), instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha $> 0,60$. Uji Asumsi Klasik, sebelum melakukan analisis lanjutan, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan hasil regresi terbebas dari semua penyimpangan. Uji ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas. Analisis Regresi Linear, menurut Ghozali (2017), analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana dan berganda untuk menilai pengaruh antar variabel. Analisis Koefisien Determinasi dan Korelasi, analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dan hubungan variabel beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji Hipotesis, bertujuan untuk memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:64), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang perlu dibuktikan melalui data. Uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji F.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum mengenai hasil penelitian dan karakteristik subyek terkait kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, objek kajian adalah seluruh karyawan PT Sumber Multi Vita sebanyak 73 orang. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 30 pernyataan, dengan masing-masing 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), rekrutmen (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

No	Variabel	Rata-rata	Skala	Kriteria
1	Beban Kerja (X1)	3,18	2,60-3,39	KB
2	Rekrutmen (X2)	3,26		
3	Kinerja Karyawan (Y)	3,55	3,40-4,19	B

Tabel 2. Skala Interval

Kriteria atau Interpretasi Kategori	Skala Interval
Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik	1,00 – 1,80
Tidak Setuju atau Tidak Baik	1,81 – 2,60
Kurang Setuju atau Kurang Baik	2,61 – 3,40
Setuju atau Baik	3,41 – 4,20
Sangat Setuju atau Sangat Baik	4,21 – 5,00

Sumber: Sugiyono (2017:93)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,18 dengan kriteria “Kurang baik”, Rekrutmen (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 dengan kriteria “Kurang baik”, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,55 dengan kriteria “Baik”.

Pengujian Instrumen Data Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)				
1	X1.1	0,538	0,2303	Valid
2	X1.2	0,567	0,2303	Valid
3	X1.3	0,666	0,2303	Valid
4	X1.4	0,384	0,2303	Valid
5	X1.5	0,536	0,2303	Valid
6	X1.6	0,643	0,2303	Valid
7	X1.7	0,463	0,2303	Valid
8	X1.8	0,507	0,2303	Valid
9	X1.9	0,288	0,2303	Valid
10	X1.10	0,363	0,2303	Valid
Rekrutmen (X2)				
1	X2.1	0,537	0,2303	Valid
2	X2.2	0,479	0,2303	Valid
3	X2.3	0,748	0,2303	Valid
4	X2.4	0,468	0,2303	Valid
5	X2.5	0,489	0,2303	Valid
6	X2.6	0,453	0,2303	Valid
7	X2.7	0,615	0,2303	Valid
8	X2.8	0,453	0,2303	Valid
9	X2.9	0,533	0,2303	Valid
10	X2.10	0,369	0,2303	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y.1	0,306	0,2303	Valid
2	Y.2	0,436	0,2303	Valid
3	Y.3	0,324	0,2303	Valid
4	Y.4	0,751	0,2303	Valid

5	Y.5	0,504	0,2303	Valid
6	Y.6	0,448	0,2303	Valid
7	Y.7	0,403	0,2303	Valid
8	Y.8	0,379	0,2303	Valid
9	Y.9	0,627	0,2303	Valid
10	Y.10	0,551	0,2303	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2303). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,654	0,60	Reliabel
2	Rekrutmen (X2)	0,692	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,628	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa setiap variabel Beban Kerja, Rekrutmen, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas pada semua variabel dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48504033
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.067
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,476	3,114		4,970	0,000		
	Beban Kerja	0,222	0,087	0,259	2,552	0,013	0,853	1,172
	Rekrutmen	0,399	0,085	0,473	4,665	0,000	0,853	1,172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan nilai *tolerance* yang diperoleh sebesar 0,853, hal ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari nilai acuan 0,10. Sementara itu, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,172, yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari nilai acuan sebesar 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	0,385	0,367	3,534	1,663

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Pada tabel 7. hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,663 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

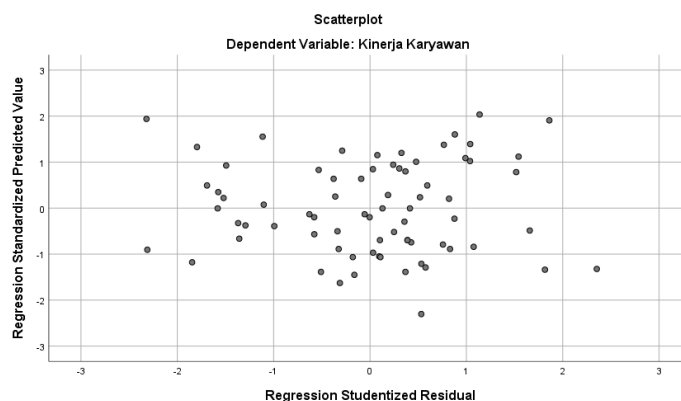
Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,067	1,897		-0,035	0,972
	Beban Kerja	0,047	0,053	0,112	0,879	0,382
	Rekrutmen	0,040	0,052	0,098	0,767	0,446

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Pada tabel 6, nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X_1) adalah 0,382 dan untuk variabel Rekrutmen (X_2) adalah 0,446. Kedua nilai variabel *independent* tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Glejser

Berdasarkan gambar 2. di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur. Titik-titik dalam grafik menyebar di sekitar angka 0 pada sumbu y, baik di atas maupun di bawahnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,582	2,937		8,029	0,000
	Beban Kerja	0,377	0,091	0,440	4,132	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 7, persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah $Y = 23,582 + 0,377X$. Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 23,582 menunjukkan bahwa ketika variabel Beban Kerja (X₁) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 23,582.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,377 yang bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Beban Kerja (X) akan menghasilkan peningkatan dalam Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,377 satuan.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,789	2,715		7,290	0,000
	Rekrutmen	0,482	0,082	0,573	5,884	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 8, persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah $Y = 19,789 + 0,482X$. Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 19,789 menunjukkan bahwa ketika variabel Rekrutmen (X_2) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 23,582.
- Nilai Koefisien regresi Rekrutmen (b) sebesar 0,482 yang bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Rekrutmen (X_2) akan menghasilkan peningkatan dalam Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,482 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,476	3,114		4,970	0,000
	Beban Kerja	0,222	0,087	0,259	2,552	0,013
	Rekrutmen	0,399	0,085	0,473	4,665	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 15,476 + 0,222 X_1 + 0,399 X_2$ dengan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui sebagai berikut::

- Nilai konstanta (a) sebesar 15,476, diartikan apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai nol atau tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 15,476.
- Nilai koefisien regresi X_1 (b_1) sebesar 0,222, menunjukan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satu satuan setelah variabel Beban Kerja (X_1) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,222, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi X_2 (b_2) sebesar 0,399, menunjukan bahwa variabel Rekrutmen (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satu satuan setelah variabel Rekrutmen (X_2) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,399, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b_1 dan b_2 bernilai positif, Beban Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja adalah searah. Artinya, ketika nilai variabel X meningkat, maka nilai variabel Y juga akan meningkat. Sebaliknya, jika nilai variabel X menurun, maka nilai variabel Y juga akan menurun.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:228)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.440**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 13, nilai koefisien korelasi variabel Beban Kerja sebesar 0,440, nilai tersebut berada pada interval 0,400–0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan **sedang** sesuai dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi. Artinya, tingkat hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	,573**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 14, nilai koefisien korelasi variabel Rekrutmen sebesar 0,573 nilai tersebut berada pada interval 0,400–0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan **sedang**. Artinya, tingkat hubungan variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	0,385	0,367	3,534

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 15, nilai koefisien korelasi Beban Kerja (X_1) dan Rekrutmen (X_2) adalah 0,621, nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan **kuat**. Artinya, tingkat hubungan variabel beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	0,194	0,182	4,018
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 16, nilai koefisien determinasi sebesar 0,194, yang artinya variabel Beban Kerja (X_1) berkontribusi sebesar 19,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	0,328	0,318	3,669
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,328, yang artinya variabel Rekrutmen (X_2) berkontribusi sebesar 32,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	0,385	0,367	3,534
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 16, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,385 (38,5%). Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan rekrutmen secara simultan memberikan kontribusi sebesar 38,5% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 19 Hasil Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,582	2,937		8,029	0,000
	Beban Kerja	0,377	0,091	0,440	4,132	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 17, diperoleh nilai t_{hitung} 4,132, sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = $73-2-1 = 70$ menghasilkan t_{tabel} 1,994. Dari tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,132 > 1,994$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

Tabel 20. Hasil Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,789	2,715		7,290	0,000
	Rekrutmen	0,482	0,082	0,573	5,884	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 18, diperoleh nilai t_{hitung} 5,884, sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = $73-2-1 = 70$ menghasilkan t_{tabel} 1,994. Dari tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,884 > 1,994$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547,496	2	273,748	21,913	.000 ^b
	Residual	874,476	70	12,493		
	Total	1421,973	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Beban Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 19, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,913 > 3,13$, dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,582 + 0,377X_1$. Nilai koefisien korelasi variabel beban kerja sebesar 0,440 yang berada dalam rentang skala 0,400 – 0,599, ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,194 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 19,4%. Dalam uji hipotesis pada uji t, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,132 > 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,789 + 0,482X_2$. Koefisien korelasi variabel rekrutmen sebesar 0,573 yang berada dalam rentang skala 0,400 - 0,599, ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,328 menunjukkan bahwa Rekrutmen (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,328 (32,8%). Dalam uji hipotesis pada uji t, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,884 > 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan

bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda adalah $Y=15,476+0,222X_1+0,399X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 15,476 menggambarkan bahwa pada saat Beban kerja (X_1) dan Rekrutmen (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,476. Koefisien regresi variabel Beban kerja (X_1) sebesar 0,222 (positif) menggambarkan bahwa apabila variabel beban kerja naik satu satuan, sementara variabel independen lainnya (rekrutmen) bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebanyak 0,222. Nilai koefisien regresi variabel positif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_2) sebesar 0,399 (positif), menunjukkan bahwa jika variabel Rekrutmen (X_2) bertambah satu satuan, sementara variabel independen lainnya (beban kerja) bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,399. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $21,913 > 3,13$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Rekrutmen (X_2) secara bersama-sama menjelaskan 38,5% variasi dalam Kinerja (Y). Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, pertama adalah penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari dua variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Rekrutmen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Di samping itu masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan seperti disiplin kerja, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kedua, Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai alat utama. Hal ini memungkinkan data yang dikumpulkan bersifat subyektif. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan cara berpikir, prasangka, dan pemahaman setiap responden yang secara langsung mempengaruhi kualitas jawaban pada kuesioner yang diberikan. Disarankan untuk penelitian yang akan datang untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, diharapkan hasil penelitian akan lebih komprehensif dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Penelitian ini dapat diperluas dengan mengambil sampel dari berbagai perusahaan di berbagai wilayah atau sektor industri yang berbeda. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan memungkinkan untuk melihat apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan dan hasil analisis mengenai pengaruh Beban Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada persamaan regresi linier sederhana $Y=23,582+0,377X$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,440 menunjukkan bahwa beban kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 19,4%, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,132 > 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada persamaan regresi linier sederhana $Y=19,789+0,482X$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 menunjukkan bahwa rekrutmen dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 32,8%, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,884 > 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada persamaan regresi linier berganda $Y=15,476+0,222X_1+0,399X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,621 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 38,5%, serta nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,735 > 3,13$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS". Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi AKSARA.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala Vol. XVIII, No. 1*, 1411-8629.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Manalu, F. M., & Pasaribu, A. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis, 1(2)*, 171-181.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.