



The Influence of Human Resources Factors on Employee Performance at BRI Bukittinggi Branch

Febby Valeriana Putri*¹, Firwan Tan²

*febbyvaleriana@gmail.com¹

¹²Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

ABSTRACT

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk is the first government-owned bank to operate in Indonesia. The goals and objectives of BRI are outlined in its vision and mission to serve customers. Bank Rakyat Indonesia (BRI) is one of the largest state-owned banks in Indonesia. This study aims to examine the impact of Human Resources Factors on Employee Performance at BRI Bukittinggi Branch. The research method used is quantitative. The sample for this study consists of all employees at BRI Bukittinggi Branch, totaling 87 individuals. The results of the study indicate a positive and significant impact of work competency on employee performance at BRI Bukittinggi Branch. There is a positive and significant impact of work commitment on employee performance at BRI Bukittinggi Branch. There is a positive and significant impact of work discipline on employee performance at BRI Bukittinggi Branch. There is a positive but not significant impact of work training on employee performance at BRI Bukittinggi Branch.

Keywords: Competence, Work Commitment, Work Discipline, Work Training, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi. SDM memiliki peran yang sangat besar dalam organisasi, karena dapat memberikan keunggulan melalui inovasi dan strategi yang dapat diunggulkan. Oleh karena itu, SDM harus dipelihara dan dipertahankan melalui pelatihan keterampilan serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Setiap pemimpin dalam organisasi berusaha agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Manajemen SDM adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) untuk memastikan organisasi mencapai tujuan dan keberhasilannya (Simamora, 2019).

Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang-orangnya. Dalam pencapaian tujuan organisasi, permasalahan bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat kerja, dan uang, tetapi juga menyangkut kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak positif pada keberhasilan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dinilai secara objektif (Mangkunegara, 2019). Penilaian kinerja ini akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus, atau bahkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, penting untuk melakukan peningkatan kerja secara optimal dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil akhir kerja, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari pegawai sangat diperlukan dalam upaya memaksimalkan kinerja mereka, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

Dalam konteks dunia perbankan, lembaga keuangan di Indonesia dijamin dalam UUD 1945, yang tertulis pada alinea keempat Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Hal ini mencakup perlindungan hukum di bidang ekonomi, termasuk hak-hak konsumen atau nasabah perbankan. Bank Rakyat Indonesia (BRI), yang didirikan pada 16 Desember 1895, merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Di BRI, yang memiliki banyak pegawai, terdapat berbagai tantangan seperti tuntutan kerja dengan beban yang tinggi. BRI Cabang Bukittinggi berusaha mempertahankan pegawainya dengan kualitas kerja tinggi dan selalu memotivasi mereka, salah satunya melalui pemberian penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka.

Kinerja pegawai menjadi penentu dalam pencapaian tujuan perbankan. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan kerja pegawai, memberikan kesempatan untuk perbaikan keterampilan, serta meningkatkan pengetahuan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja pegawai yang maksimal akan berpengaruh pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan penilaian kinerja secara periodik, yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus (Rivai et al., 2019). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Manajemen SDM yang baik sangat penting untuk memberikan kinerja yang profesional dalam setiap organisasi. Organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan yang tepat, SDM dapat membawa dampak positif bagi perkembangan organisasi dan mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan.

Proses rekrutmen menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM, karena organisasi harus dapat menarik karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen merupakan tahapan untuk mendapatkan SDM yang efektif dan efisien agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, rekrutmen juga bertujuan untuk menggantikan pegawai yang berhenti atau pensiun. Di Bank BRI Cabang Bukittinggi, proses rekrutmen dilakukan dengan seleksi ketat melalui beberapa tahapan, mulai dari seleksi administrasi, wawancara, tes psikologi, hingga pelatihan. Dengan proses rekrutmen yang tepat, organisasi dapat memperoleh pegawai yang kompeten dan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik (Hasibuan, 2019).

METODE PENELITIAN

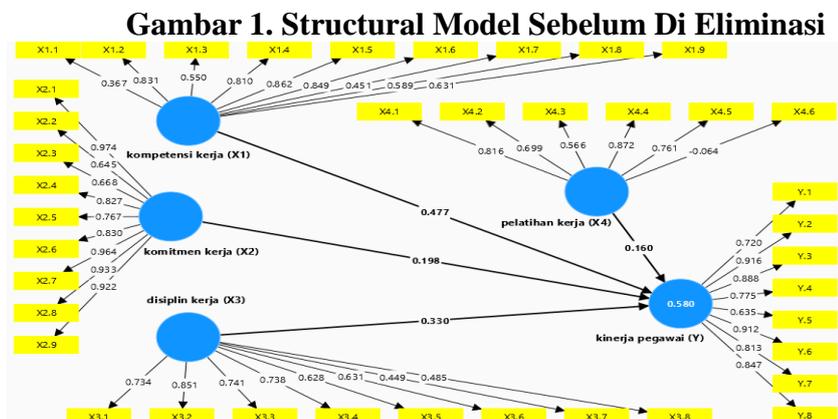
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja (X_1), komitmen kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian adalah pegawai di BRI KC Bukittinggi yang berjumlah 87 orang. maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu pegawai di BRI KC Bukittinggi yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik

pengambilan sampel penuh (*full sample*), yaitu teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai *Outer Loadings* atau *Measurement Model*

Penilaian *outer loadings* bertujuan untuk menilai korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer loadings* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer loadings* yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* di atas 0,7, namun menurut (Ghozali, 2018) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut gambar structural model sebelum di eliminasi :



1. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kinerja Pegawai

Penelitian variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan (Y) kinerja pegawai. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5 dan tidak valid jika memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,5. Nilai *convergent validity* dibawah 0,5 dibuang dan tidak diikuti dalam prose selanjutnya. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings* Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Y1	0,720	Valid
Y2	0,916	Valid
Y3	0,888	Valid
Y4	0,775	Valid
Y5	0,635	Valid

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Y6	0,912	Valid
Y7	0,813	Valid
Y8	0,847	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Dari tabel diatas, terlihat delapan item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5 dikatakan valid. Sehingga terlihat lah hasil model setelah di eliminasi seperti tabel dibawah :

Tabel 3. Nilai *Outer Loadings* Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang Sudah Disesuaikan

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Y1	0,726	Valid
Y2	0,919	Valid
Y3	0,891	Valid
Y4	0,771	Valid
Y5	0,631	Valid
Y6	0,910	Valid
Y7	0,811	Valid
Y8	0,844	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

2. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kompetensi Kerja

Penelitian variabel kompetensi kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 9 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan (X1) kompetensi kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5 dan tidak valid jika memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,5. Nilai *convergent validity* dibawah 0,5 dibuang dan tidak diikuti dalam prose selanjutnya. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel kompetensi kerja pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai *Outer Loadings* Kompetensi Kerja (X1)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X1.1	0,367	Tidak Valid
X1.2	0,831	Valid
X1.3	0,550	Valid
X1.4	0,810	Valid
X1.5	0,862	Valid
X1.6	0,849	Valid
X1.7	0,451	Tidak Valid
X1.8	0,589	Valid
X1.9	0,631	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Dari tabel diatas, terlihat tujuh item pernyataan variabel kompetensi kerja (X1) telah

memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5 dikatakan valid. Dua item pernyataan variabel kompetensi kerja (X1) memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* dibawah nilai 0,5 dikatakan tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terlihat lah hasil model setelah di eliminasi seperti tabel dibawah :

Tabel 5. Nilai Outer Loadings Kompetensi Kerja (X1) yang Sudah Disesuaikan

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X1.2	0,820	Valid
X1.3	0,545	Valid
X1.4	0,808	Valid
X1.5	0,861	Valid
X1.6	0,850	Valid
X1.8	0,599	Valid
X1.9	0,643	Valid

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings, Tahun 2024

3. Penilaian Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk Variabel Komitmen Kerja

Penelitian variabel komitmen kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 9 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan (X2) komitmen kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5 dan tidak valid jika memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,5. Nilai *convergent validity* dibawah 0,5 dibuang dan tidak diikutkan dalam prose selanjutnya. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel komitmen kerja pada tabel 6 sebagai berikut

Tabel 6. Nilai Outer Loadings Variabel Komitmen Kerja (X2)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X2.1	0,974	Valid
X2.2	0,645	Valid
X2.3	0,668	Valid
X2.4	0,827	Valid
X2.5	0,767	Valid
X2.6	0,830	Valid
X2.7	0,964	Valid
X2.8	0,933	Valid
X2.9	0,922	Valid

Sumber: Hasil Uji Outer Loading, Tahun 2024

Dari tabel diatas, terlihat sembilan item pernyataan variabel komitmen kerja (X2) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5 dikatakan valid. Sehingga terlihat lah hasil model setelah di eliminasi seperti tabel dibawah :

Tabel 7. Nilai Outer Loadings Variabel Komitmen kerja (X2) yang Sudah Disesuaikan

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X2.1	0,974	Valid
X2.2	0,644	Valid
X2.3	0,667	Valid

X2.4	0,827	Valid
X2.5	0,768	Valid
X2.6	0,830	Valid
X2.7	0,964	Valid
X2.8	0,933	Valid
X2.9	0,923	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

4. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Disiplin Kerja

Penelitian variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan (X3) disiplin kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5 dan tidak valid jika memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,5. Nilai *convergent validity* dibawah 0,5 dibuang dan tidak diikutkan dalam prose selanjutnya. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel disiplin kerja pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Nilai *Outer Loadings* Variabel Disiplin Kerja (X3)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X3.1	0,734	Valid
X3.2	0,851	Valid
X3.3	0,741	Valid
X3.4	0,738	Valid
X3.5	0,628	Valid
X3.6	0,631	Valid
X3.7	0,449	Tidak Valid
X3.8	0,485	Tidak Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Dari tabel diatas, terlihat enam item pernyataan variabel disiplin kerja (X3) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5 dikatakan valid. Dua item pernyataan variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* dibawah nilai 0,5 dikatakan tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terlihat lah hasil seperti tabel dibawah :

Tabel 9. Nilai *Outer Loadings* Variabel Disiplin Kerja (X3) yang Sudah Disesuaikan

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X3.1	0,745	Valid
X3.2	0,852	Valid
X3.3	0,730	Valid
X3.4	0,723	Valid
X3.5	0,625	Valid
X3.6	0,634	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

5. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Pelatihan Kerja

Penelitian variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 6 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan (X4) pelatihan kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksinya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5 dan tidak valid jika memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,5. Nilai *convergent validity* dibawah 0,5 dibuang dan tidak diikutkan dalam prose selanjutnya. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel pelatihan kerja pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Nilai *Outer Loadings* Variabel Pelatihan Kerja (X4)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X4.1	0,816	Valid
X4.2	0,699	Valid
X4.3	0,566	Valid
X4.4	0,872	Valid
X4.5	0,761	Valid
X4.6	-0,064	Tidak Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Dari tabel diatas, terlihat lima item pernyataan variabel pelatihan kerja (X4) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5 dikatakan valid. Satu item pernyataan variabel pelatihan kerja (X4) memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* dibawah nilai 0,5 dikatakan tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terlihat lah hasil seperti tabel dibawah :

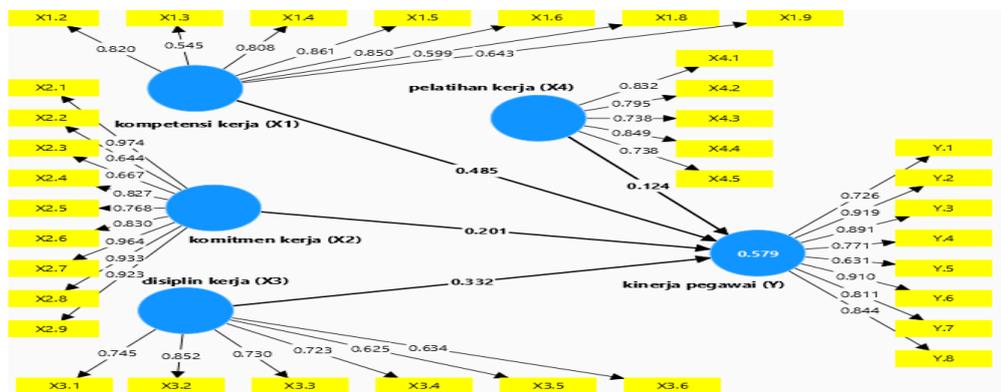
Tabel 11. Nilai *Outer Loadings* Variabel Pelatihan Kerja (X4) yang Sudah Disesuaikan

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X4.1	0,832	Valid
X4.2	0,795	Valid
X4.3	0,738	Valid
X4.4	0,849	Valid
X4.5	0,738	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Berikut adalah model akhir setelah dilakukan uji *convergent validity*, maka diperoleh structural model setelah di eliminasi, dapat dilihat pada gambar dibawah:

Gambar 2. Structural Model Setelah di Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja pegawai (Y)	0,670
Kompetensi kerja (X1)	0,551
Komitmen kerja (X2)	0,713
Disiplin kerja (X3)	0,522
Pelatihan kerja (X4)	0,627

Sumber: Hasil Uji *Outer Model*, Tahun 2024

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.3.3 Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 13 sebagai berikut :

Tabel 13. Nilai Reabilitas

Variabel	Composite Reliability	Coronbachs Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai	0,949	0,928	Reliabel
Kompetensi kerja	0,888	0,859	Reliabel
Komitmen kerja	0,975	0,948	Reliabel
Disiplin kerja	0,960	0,851	Reliabel
Pelatihan kerja	0,681	0,873	Reliabel

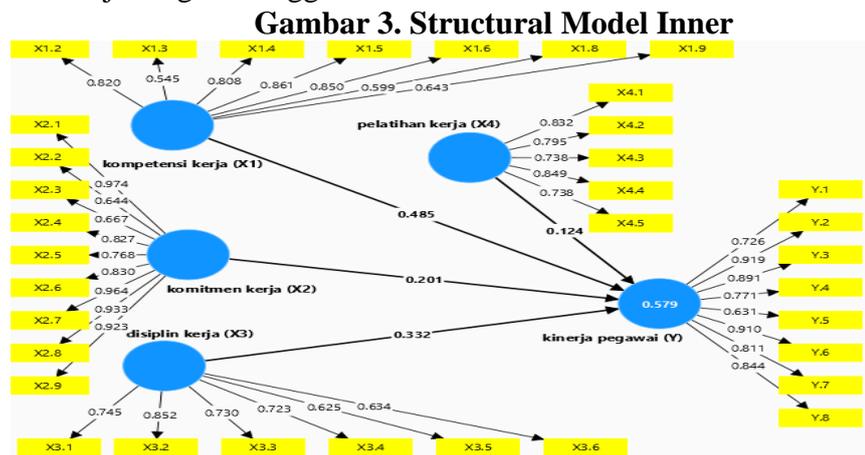
Sumber: Hasil Uji *Reability and Validity*, Tahun 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau

reliable.

4.4 Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 4* :



Berikut hasil pengaruh langsung dengan Smart-PLS 4 :

Tabel 14. Result for Path Coefficient

Path	Original Sampel
Kompetensi kerja -> Kinerja pegawai	0,485
Komitmen kerja -> Kinerja pegawai	0,201
Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,332
Pelatihan kerja -> Kinerja pegawai	0,124

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

Model Persamaan, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap kompetensi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai berikut :

- $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_1$
- $Y = 0,485 X_1 + 0,201 X_2 + 0,332 X_3 + 0,124 X_4$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien kompetensi kerja sebesar 0,485 yang artinya apabila kompetensi kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,485. Nilai koefisien komitmen kerja sebesar 0,201 yang artinya apabila komitmen kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,201. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,332 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,332. Kemudian nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,124 yang artinya apabila pelatihan kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya

konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,124.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 15.

Tabel 15. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,579	0,558

Sumber: Hasil Uji *R Square*, Tahun 2024

Pada tabel 4.19 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,579 atau sebesar 57,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk kompetensi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk kompetensi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 valid H_1 tidak valid jika t-statistik > 2,01 dan p-value < 0,05 dan H_0 valid H_1 tidak valid jika t-statistik < 2,01 dan p-value > 0,05. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

Table 16.Result For Path Coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Kompetensi kerja -> Kinerja pegawai	0,485	5,944	0,000	Positif Signifikan
Komitmen kerja -> Kinerja pegawai	0,201	2,660	0,008	Positif Signifikan
Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,332	3,909	0,000	Positif Signifikan
Pelatihan kerja -> Kinerja pegawai	0,124	0,949	0,343	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Uji *Path Coefficient*, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 4* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga yang merupakan pengaruh langsung konstruk. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 16 terlihat nilai original sample 0,485 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $5,944 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 tidak valid dan H_1 valid. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai BRI KC Bukittinggi.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 16 terlihat nilai original sample 0,201 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,660 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 tidak valid dan **H_2 valid**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai BRI KC Bukittinggi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 16 terlihat nilai original sample 0,332 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,909 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 tidak valid dan **H_3 valid**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BRI KC Bukittinggi.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 16 terlihat nilai original sample 0,124 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,343 besar dari alpha 5% yaitu $0,343 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,949 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 valid dan **H_4 tidak valid**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BRI KC Bukittinggi.

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai yang baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Namun dalam penelitian ini pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BRI KC Bukittinggi hal ini terjadi karena pegawai yang bekerja tidak semuanya mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidang kerja mereka masing-masing, tetapi hasil kinerja mereka tetap bagus dan target kerja tahunan tercapai. Sehingga pelatihan kerja tidak serta merta meningkatkan hasil kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi.

Berdasarkan uraian di atas semua hipotesis pada penelitian ini yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel berikut :

Table 17. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi	$0,000 < 0,05$	Hipotesis Valid
H2	Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi	$0,008 < 0,05$	Hipotesis Valid
H3	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi	$0,000 < 0,05$	Hipotesis Valid
H4	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi	$0,343 > 0,05$	Hipotesis Tidak Valid

Sumber: Hasil olah data, tahun 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun interpretasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di BRI KC Bukittinggi **H₁ valid**. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan adanya kompetensi kerja yang tepat sasaran, yang dapat memotivasi perangkat nagari sehingga hasil kinerja mereka menjadi meningkat.

Informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel kompetensi kerja tertinggi adalah sebesar 88% dengan pernyataan pegawai memiliki kemampuan kerja yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai di BRI KC Bukittinggi masuk ke kategori Baik. Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel kompetensi kerja terendah adalah sebesar 71,9% dengan pernyataan pegawai memiliki citra diri yang tinggi.

Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi kerja yang dikelola dengan baik dan konsisten, akan berdampak pada tingkat kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi tercermin dari perilakunya seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada dasarnya, kompetensi dapat membentuk karakter dan menambah kognitif sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan waktu singkat dan tepat. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena beberapa hal yaitu kurangnya pembinaan yang terbaik yang diberikan kepada pegawai untuk merangsang semangatnya guna mencapai tujuan instansi.

Kognitif memiliki peranan penting sebagai penunjang kinerja pegawai karena apabila pegawai memiliki kognitif yang baik, hambatan-hambatan dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik dan cepat sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Salah satu faktor dalam mencapai tujuan adalah *skill*. Pegawai yang memiliki *skill* dapat memengaruhi keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sikap pegawai mencerminkan kepribadian pegawai, menjaga sikap sangatlah penting dimana pun pegawai berada. Sikap pegawai penting karena dapat menentukan tingkat keberhasilan pegawai. Kompetensi tidak hanya pada pendidikan pegawai, tetapi juga pada *skill*, ketanggapan pegawai dalam bekerja, sehingga pimpinan pun akan mengusahakan untuk melakukan promosi jabatan terhadap pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mariska et al., 2023) diperoleh bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kompetensi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai di BRI KC Bukittinggi **H₂ valid**. Didalam sebuah instansi komitmen kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel komitmen kerja tertinggi adalah sebesar 86,6% dengan pernyataan saya merasa berat meninggalkan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di BRI KC Bukittinggi masuk ke kategori Baik. Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel komitmen kerja terendah adalah sebesar 68,2% dengan pernyataan berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di instansi ini.

Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen kerja merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan

organisasi (Handoko, 2018). Komitmen kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Komitmen kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama dan tidak ingin meninggalkan instansi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Poernomo et al., 2019) yang memperoleh bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai di BRI KC Bukittinggi **H₃ valid**. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan hasil kinerja menjadi bagus dan kinerja pegawai meningkat.

Informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel disiplin kerja tertinggi adalah sebesar 88,2% dengan pernyataan saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di BRI KC Bukittinggi masuk ke kategori Baik. Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel disiplin kerja terendah adalah sebesar 81,6% dengan pernyataan Saya semangat bekerja mulai dari pagi sampai sore dan Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi. Setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik (Handoko, 2018).

Pelaksanaan disiplin kerja suatu instansi pemerintahan itu penting, karena dengan adanya disiplin kerja maka akan dapat diketahui kesalahan ataupun penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Disiplin kerja harus dilaksanakan berkesinambungan hingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu disiplin kerja dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan, dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan maka akan memudahkan dalam mengontrol apakah pelaksanaan sudah sesuai dengan perencanaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan hasil kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai di BRI KC Bukittinggi **H₄ tidak valid**. Didalam sebuah instansi pelatihan kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel disiplin kerja tertinggi adalah sebesar 91,9% dengan pernyataan cara penyampaian instruktur mudah dimengerti pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pegawai di BRI KC Bukittinggi masuk ke kategori Sangat Baik. Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel komitmen kerja terendah adalah sebesar 73,1% dengan pernyataan metode pelatihan yang digunakan tidak membuat pegawai bingung. Disini ada sebagian materi pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai yang baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Namun dalam penelitian ini pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi hal ini terjadi karena pegawai yang bekerja tidak semuanya mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidang kerja mereka masing-masing, tetapi hasil kinerja mereka tetap bagus dan target kerja tahunan tercapai. Sehingga pelatihan kerja tidak serta merta meningkatkan hasil kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi.

Pelatihan kerja yang diberikan harus ditingkatkan lagi dan materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja pegawai BRI KC Bukittinggi sehingga dengan adanya pelatihan yang tepat sasaran nantinya akan diharapkan berfungsi sebagai : a. Memperbaiki kinerja (*performance*) para peserta. b. Mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit. c. Mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial. d. Dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik. e. Meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stres dan menambah rasa percaya diri. f. Sebagai proses penumbuhan intelektualitas sehingga kecemasan menghadapi perubahan di masa-masa mendatang dapat dikurangi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2022) yang memperoleh bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rencana Aksi

Rencana Aksi Dalam Meningkatkan Pelatihan Kerja

Bank BRI menyadari pentingnya fungsi pendidikan & pembinaan dalam menaikkan aset SDM-nya. Bank BRI berusaha melakukan optimalisasi SDM melalui BRI Corporate University. Saat ini BRI Corporate University terdapat di Jakarta, Medan, Padang, Bandung, Yogyakarta, Surabaya & Makassar.

Agar terciptanya calon karyawan yang berkualitas sebaiknya pelatihan kerja ini juga diadakan sebelum calon pegawai memasuki dunia kerja yang sebenarnya karena saat perekrutan BRI menerima semua jurusan yang sudah memiliki pengalaman maupun fresh graduate sehingga minim akan ilmu mengenai standar layanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk menyusun rencana aksi ini, “Diperlukan alur dalam penyusunannya yang terdiri dari beberapa faktor penentu rencana aksi ini sendiri, diantaranya: a. permasalahan utama. b. aktor utama. c. sasaran akhir. d. kebijakan utama. e. strategi. f. program prioritas. g. kegiatan utama. h. sumber pembiayaan. i. sumber pembiayaan. j. penanggung jawab utama dan mitra. k. ketersediaan IPTEK. l. waktu pelaksanaan. m. feedback program.”(Firwanta,2023). Program pelatihan yang diterapkan BRI saat ini lebih terfokuskan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Setiap pelatihan dan pengembangan yang ada menyesuaikan kebutuhan karyawannya, karena setiap karyawan memiliki jobdesk masing masing, seperti pelatihan frontliner (Teller dan Cs) biasanya program pelatihan yang diadakan lebih terfokuskan untuk bagaimana cara menghitung uang dengan benar, bagaimana melayani nasabah dengan baik dan benar, serta adanya pelatihan terkait kecantikan, sedangkan Account Officer (Mantri) lebih terfokuskan bagaimana mengatasi nasabah, bagaimana menangani nasabah bermasalah dan bagaimana strategi pemasaran produk Bank BRI tersebut dll, sehingga pelatihan yang ada berbeda, namun tidak perlu dikhawatirkan adanya perbedaan tidak membuat karyawan yang ada merasa tersaingi. Karena mereka paham perbedaan yang tidak membuat tujuan itu juga beda, tujuan utama

dalam program pelatihan yang ada sama sama ingin meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Untuk programnya sudah sesuai namun untuk kapan waktu pelaksanaannya dapat ditinjau ulang kembali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian serta pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi. Pertama, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kedua, komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, disiplin kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Namun, keempat, pelatihan kerja meskipun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, atau pelatihan yang diberikan mungkin belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi. Dengan demikian, kesimpulan ini memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di BRI KC Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian*. alfabeta.
- Hafizha, M. Al, & Hartono, A. (2022). *Pengaruh Efektivitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Recruitment Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian*. 01(04), 97–108.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan. (2019). *manajemen SDM* (5th ed.). albeta.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan*. 4(3), 325–337.
- Poernomo, H., Majapahit, U. I., & Majapahit, U. I. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo*. 2(1), 87–101.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2022). *Pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 200–209.

- Rivai, V., Sagala, & Ella, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Sugiono, E. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat*. 15(2), 98–112.
- Syam, S. (2020). *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Recruitment Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. 4, 128–152.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). *Pengaruh efektivitas Kerja Dan Recruitment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor*. 6, 47–59.