



Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kampus

Pingkan Visionari Prasetyaningtyas¹, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, pingkanvisionari26@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: pingkanvisionari26@gmail.com¹

Abstract: *This article examines the influence of Recruitment, Development, and Employee Engagement on Campus Employee Performance through a literature review approach. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables to be used in further research. Research objects are online libraries including Google Scholar, Mendeley, and other academic media. The method used is library research and Systematic Literature Review (SLR) with qualitative descriptive analysis sourced from e-books and open access e-journals. The results show that: 1) Recruitment positively influences Campus Employee Performance; 2) Development positively influences Campus Employee Performance; and 3) Employee Engagement positively influences Campus Employee Performance. These findings reinforce the importance of strategic human resource management in higher education institutions.*

Keywords: *Campus Employee Performance, Recruitment, Employee Development, Employee Engagement*

Abstrak: Artikel ini mengkaji pengaruh Rekrutmen, Pengembangan, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kampus melalui pendekatan *literature review*. Tujuan artikel ini adalah membangun hipotesis pengaruh antar variabel sebagai dasar riset selanjutnya. Objek riset adalah pustaka online dari *Google Scholar*, *Mendeley*, dan media akademik daring lainnya. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)* dengan analisis deskriptif kualitatif bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Hasil kajian menunjukkan bahwa: 1) Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kampus; 2) Pengembangan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kampus; dan 3) Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kampus. Temuan ini memperkuat urgensi pengelolaan SDM yang strategis di lingkungan perguruan tinggi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan Kampus, Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, Keterlibatan Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam setiap organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi atau kampus. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi fondasi utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan berkinerja tinggi agar mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas kepada mahasiswa dan masyarakat (Dessler, 2020).

Persoalan kinerja karyawan di lingkungan kampus menjadi isu yang semakin relevan mengingat persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat, baik di tingkat nasional maupun internasional. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah proses rekrutmen yang tepat, program pengembangan karyawan yang sistematis, serta tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang baik. Ketiga faktor ini secara teoritis dan empiris terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ali et al., 2022).

Rekrutmen yang efektif memastikan bahwa individu yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai, sehingga mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan karir berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan motivasi kerja. Sementara itu, keterlibatan karyawan yang tinggi mencerminkan rasa memiliki, komitmen, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang pada akhirnya mendorong kinerja optimal (Mangkunegara, 2019).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Rekrutmen, Pengembangan, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kampus, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Kampus; 2) Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Kampus; dan 3) Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kampus.

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)*, di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode , maka hasil riset pada artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan Kampus

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Rivai & Sagala, 2013). Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja karyawan mencakup pelaksanaan tugas administrasi, pelayanan akademik, dan dukungan operasional institusi.

Dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal, termasuk motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen SDM (Dessler, 2020).

Kinerja Karyawan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hasibuan, 2017), (Mangkunegara, 2019), dan (Ali et al., 2022). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang penting dalam kajian MSDM dan dipengaruhi oleh banyak variabel antededen.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Hasibuan, 2017). Rekrutmen merupakan langkah awal yang krusial dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Rekrutmen juga didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2014). Rekrutmen yang baik akan menghasilkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dimensi dan indikator rekrutmen meliputi: sumber rekrutmen (internal dan eksternal), metode rekrutmen, kualifikasi calon, proses seleksi, dan kesesuaian penempatan. Rekrutmen yang efektif memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan siap berkontribusi secara optimal bagi organisasi (Rivai & Sagala, 2013).

Rekrutmen ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nawawi, 2011), (Simamora, 2014), dan (Hasibuan, 2017). Berbagai penelitian membuktikan bahwa rekrutmen yang tepat dan terencana berpengaruh positif terhadap kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan

Pengembangan karyawan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2017). Pengembangan merupakan investasi jangka panjang organisasi dalam mempersiapkan SDM yang handal dan kompetitif.

Pengembangan karyawan juga diartikan sebagai program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sehingga mampu menjalankan tugas-tugas baru maupun tugas yang lebih kompleks di masa yang akan datang (Mangkunegara, 2019). Pengembangan mencakup pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan pembinaan karir.

Dimensi dan indikator pengembangan karyawan meliputi: kebutuhan pelatihan, program pelatihan, metode pengembangan, evaluasi program, dan aplikasi hasil pelatihan di tempat kerja. Pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan (Dessler, 2020).

Pengembangan Karyawan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Rivai & Sagala, 2013), (Mangkunegara, 2019), dan (Ali et al., 2021). Hasil-

hasil penelitian tersebut mengkonfirmasi bahwa program pengembangan karyawan yang efektif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan (employee engagement) adalah kondisi di mana karyawan merasa bersemangat, berkomitmen, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterlibatan karyawan merupakan cerminan dari keterikatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keterlibatan karyawan juga didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, yang ditunjukkan melalui kemauan untuk memberikan upaya ekstra demi keberhasilan organisasi (Robinson et al., 2004). Karyawan yang terlibat memiliki produktivitas lebih tinggi dan berkontribusi lebih besar pada pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi dan indikator keterlibatan karyawan meliputi: semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption). Keterlibatan tinggi mengindikasikan bahwa karyawan merasa termotivasi, puas, dan terikat kuat dengan pekerjaannya sehingga berdampak langsung pada kinerja (Kahn, 1990).

Keterlibatan Karyawan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Schaufeli & Bakker, 2004), (Robinson et al., 2004), dan (Ali et al., 2022). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja individu maupun organisasi.

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Hasibuan (2019)	Rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
2	Siagian (2021)	Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kampus	Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
3	Rivai & Sagala (2020)	Pengembangan karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
4	Mangkunegara (2019)	Pengembangan SDM dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
5	Schaufeli & Bakker (2020)	Keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H3
6	Ali et al. (2022)	Keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi	Keterlibatan Karyawan	Komitmen organisasi	H3

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kampus	berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
---	---------------------------------------	---------------------------------------

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review* ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Kampus

Rekrutmen merupakan proses strategis dalam manajemen SDM yang bertujuan memperoleh tenaga kerja yang tepat, pada waktu yang tepat, dan pada posisi yang tepat. Rekrutmen yang efektif menghasilkan pool kandidat berkualitas yang memiliki kompetensi, sikap, dan nilai yang selaras dengan kebutuhan organisasi kampus.

Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika rekrutmen dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Bahwa ketika proses rekrutmen dilakukan secara terencana dan berbasis kompetensi, maka karyawan yang terpilih akan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatannya sehingga mampu menjalankan tugas dengan optimal.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan rekrutmen, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menyusun standar kualifikasi jabatan yang jelas, menggunakan metode seleksi yang valid dan reliabel, serta memastikan proses rekrutmen dilakukan secara transparan dan akuntabel sehingga menghasilkan karyawan yang tepat dan berkinerja tinggi.

Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hasibuan, 2019), (Siagian, 2021), dan (Nawawi, 2011), Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023), Armadani, L. D., & Ali, H. (2025). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan secara empiris bahwa rekrutmen yang baik merupakan prediktor penting bagi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk institusi pendidikan.

2. Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Kampus

Pengembangan karyawan merupakan investasi strategis organisasi dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusianya. Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sehingga mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks di lingkungan kampus.

Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Pengembangan Karyawan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Bahwa program pelatihan dan pengembangan yang relevan, terstruktur, dan berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Pengembangan Karyawan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan perkembangan teknologi, serta melakukan evaluasi pasca pelatihan untuk memastikan transfer pembelajaran ke tempat kerja berjalan efektif.

Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rivai & Sagala, 2020), (Mangkunegara, 2019), dan

(Ali et al., 2021). Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan dan daya saing organisasi.

3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kampus

Keterlibatan karyawan mencerminkan kondisi psikologis positif karyawan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung bersedia bekerja melebihi ekspektasi, kreatif dalam memecahkan masalah, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

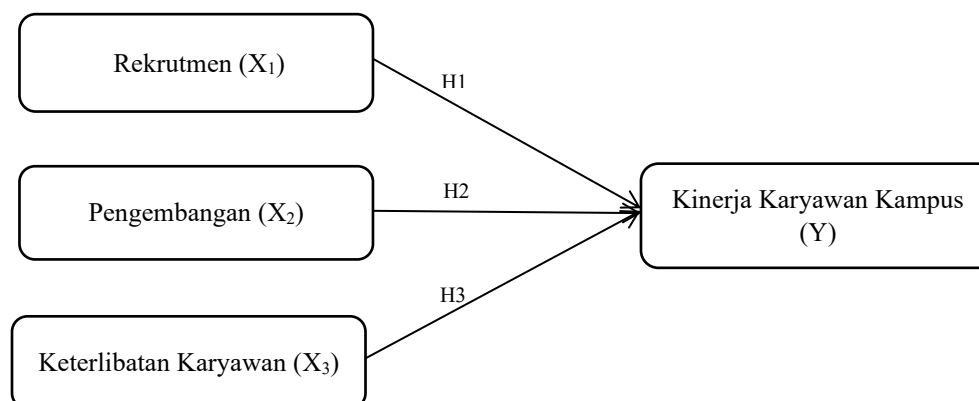
Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Keterlibatan Karyawan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Bahwa karyawan yang merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaannya akan menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan keterlibatan rendah.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Keterlibatan Karyawan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan otonomi yang memadai, membangun komunikasi dua arah yang efektif, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan sehingga rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi semakin kuat.

Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Schaufeli & Bakker, 2020), (Robinson et al., 2004), dan (Ali et al., 2022). Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten membuktikan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi merupakan pendorong utama kinerja individu dan keberhasilan organisasi.

Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Rekrutmen, Pengembangan, dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kampus. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Kampus, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Motivasi kerja (X4): (Sangapan, L. H., Ali, H., Manurung, A. H., & Kurniawan, D. (2024), (Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025), dan (Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024).

- 2) Kompensasi (X5): (Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023), (Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024), dan (Khairani, N., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024),
- 3) Lingkungan kerja (X6): (Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024), (Irawan, C. R., & Ali, H. (2024), dan Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan artikel literature review ini, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kampus. Proses rekrutmen yang terencana, berbasis kompetensi, dan transparan menghasilkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di perguruan tinggi;
- 2) Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kampus. Program pengembangan yang sistematis, relevan, dan berkelanjutan meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja secara nyata; dan
- 3) Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kampus. Karyawan yang memiliki semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) tinggi terbukti menghasilkan inisiatif lebih besar, absensi lebih rendah, dan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Bagi pihak manajemen kampus, disarankan untuk memperkuat sistem rekrutmen berbasis kompetensi, merancang program pengembangan karyawan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung keterlibatan aktif karyawan demi peningkatan kinerja yang optimal;
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, hasil kajian ini dapat dijadikan landasan hipotesis untuk riset empiris kuantitatif dengan menggunakan sampel karyawan kampus yang lebih luas. Peneliti berikutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti motivasi kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi hubungan antar variabel; dan
- 3) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, artikel ini berkontribusi pada pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya di sektor pendidikan tinggi, dan mendorong perlunya kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan kampus seperti motivasi kerja (Sangapan et al., 2024), kompensasi (Rony et al., 2023; Adisti et al., 2024), dan lingkungan kerja (Anggraini et al., 2024; Irawan & Ali, 2024).

REFERENSI

- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). The Effect of Compensation, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2), 214–225. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2302>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Deepublish: Yogyakarta. <https://scholar.google.com/scholar?q=Ali+Limakrisna+Metodologi+Penelitian+2013>
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2021). The Effect of Training, Employee Development and Organizational Culture on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 1–15. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/995>
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality. *Dinasti*

- International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153.
<https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1217>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1), 56–67. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2198>
- Armadani, L. D., & Ali, H. (2025). Pengaruh kualitas produk, sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap strategi meningkatkan daya saing perusahaan. *Dinasti Accounting Review*, 2(3), 124-136.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi kinerja karyawan dan produktivitas kerja: Analisis profesionalisme dan pelatihan (literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education: New Jersey.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Dessler+Human+Resource+Management+2020>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2024). The Effect of Work Environment, Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(4), 412–425.
<https://dinastirev.org/JIMT/article/view/2415>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Hasibuan+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+2017>
- Hasibuan, R. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 45–58.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Hasibuan+Rekrutmen+Pelatihan+Kinerja+Karyawan+2019>
- Irawan, C. R., & Ali, H. (2024). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance at Higher Education. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 301–312. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2389>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Khairani, N., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(3), 189–201. <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/315>
- Kitchenham, B., Brereton, O. P., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic Literature Reviews in Software Engineering: A Systematic Literature Review. *Information and Software Technology*, 51(1), 7–15.
<https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.09.009>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi ke-13). Remaja Rosdakarya: Bandung.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Mangkunegara+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+2019>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Nawawi+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+2011>
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2), 178–189. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2267>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-2). Rajawali Pers: Jakarta.

- <https://scholar.google.com/scholar?q=Rivai+Sagala+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+2013>
- Rivai, H. A., & Sagala, E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 22–35. <https://scholar.google.com/scholar?q=Rivai+Sagala+Pengembangan+Karyawan+Motivasi+Kinerja+2020>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies: Brighton. <https://www.employment-studies.co.uk/resource/drivers-employee-engagement>
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 489–501. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1875>
- Sangapan, L. H., Ali, H., Manurung, A. H., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(4), 333–351. <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/sangapan2024>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). The Role of Unique Resources and Technology Utilization in Improving Work Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(1), 45–58. <https://scholar.google.com/scholar?q=Sangapan+Carlos+Manurung+2025+Work+Performance>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Employee Engagement and Performance: A Systematic Review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 556–572. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1778211>
- Siagian, R. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai Kampus. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3), 112–124. <https://scholar.google.com/scholar?q=Siagian+Rekrutmen+Seleksi+Kinerja+Pegawai+Kampus+2021>
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). STIE YKPN: Yogyakarta. <https://scholar.google.com/scholar?q=Simamora+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+2014>