

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual merupakan suatu bagian dari laporan penelitian yang memuat berbagai konsep teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian. Isi dari deskripsi konseptual adalah mempelajari berbagai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, termasuk variabel dependen maupun variabel independent.

##### **2.1.1 Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan. (Alwi & Sugiono, 2020)

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ke karyawan. (Sunarsi, 2018)

Rekrutmen merupakan proses dalam mencari orang-orang yang dinilai tepat untuk suatu pekerjaan. Karena setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staff yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan. (Naheed & Amir, 2018)

Oleh karena itu, pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sebagai nilai tambah bagi perusahaan.

### **1. Proses Rekrutmen**

proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan dari para pelamar yang siap untuk dipilih/diseleksi pada tahap selanjutnya. Proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi, dan nilai-nilai organisasi.

Terdapat beberapa hal penting yang harus mendapat perhatian dalam proses rekrutmen yaitu (Larasati, 2018) :

1. Perencanaan rekrutmen; surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi pekerjaan/uraian pekerjaan, dan spesifikasi jabatan.
2. Strategi rekrutmen; dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar.
3. Sumber-sumber rekrutmen; internal, eksternal, dan pengaruh pasar tenaga kerja.
4. Penyaringan; menyisihkan yang tidak sesuai.
5. Kumpulan pelamar; pemrosesan informasi, pemberitahuan kepada pelamar.

### **2. Indikator-Indikator Rekrutmen**

Indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen (dewanti, 2018) sebagai berikut :

1. Dasar Sumber Penarikan Karyawan

Dasar sumber penarikan karyawan ini berpedoman kepada Job Description, spesifikasi pekerjaan dan kebijakan Direksi yang ditetapkan perusahaan.

2. Sumber-Sumber Karyawan

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya, perekrutan (recruitment) harus dilakukan dengan mempergunakan semua jalan yang bersifat positif. Sumber tenaga kerja (karyawan) dapat berasal dari dalam (internal) dan dari luar (external) lembaga/organisasi.

Karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang ada yang diambil dari dalam perusahaan sendiri dengan cara sebagai berikut (Larasati, 2018):

1. Promosi jabatan, yaitu pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan yang sebelumnya.
2. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan karyawan kepada bidang pekerjaan yang lain tanpa mengubah tingkat jabatannya.
3. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan karyawan dari satu jabatan ke tingkat jabatan struktur organisasi yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadi penyederhanaan.
4. Recalling adalah memanggil kembali karyawan yang dirumahkan, diberhentikan sementara karena mungkin adanya renovasi sehingga banyak karyawan yang harus diberhentikan.

Sumber-sumber internal tersebut melalui (Tinggi et al., 2018)

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job Posting Programs).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan Pekerja (Departing Employes).

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain. Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya, apabila pekerja yang diperbantukan tersebut merupakan calon yang tepat, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut. Penarikan calon tenaga kerja dari sumber internal ini tidak sepenuhnya menguntungkan pihak perusahaan/organisasi.

Menurut beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti (masram & muah, 2018) :

1. Lembaga Pendidikan

Perekrutan calon tenaga kerja dilakukan biasanya bila organisasi/perusahaan memerlukan jenis pendidikan tertentu tanpa memperdulikan pengalaman kerja. Melalui cara perekrutan ini diharapkan dapat dibentuk karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan/organisasi.

2. Teman atau anggota keluarga karyawan

Organisasi/perusahaan dapat meminta jasa karyawan lama untuk mencari calon tenaga kerja, umumnya karyawan yang dimintai tolong akan menyambut gembira, meskipun untuk tugas tersebut mereka tidak mendapatkan imbalan dalam bentuk materi. Lebih-lebih dalam kondisi sulitnya lapangan kerja seperti saat ini, karyawan lama akan gembira untuk menyodorkan informasi calon karyawan seperti saudara/teman/tetangga dan sebagainya.

3. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Perekrutan juga dapat diambil dari lamaran terdahulu yang telah masuk. Melalui pembukaan arsip atau file lamaran yang belum diterima, diharapkan

akan didapat calon karyawan yang memiliki persyaratan sebagaimana yang diharapkan.

#### 4. Agen tenaga kerja

Cara ini boleh dibilang relative sangat baru dan belum populer di Indonesia.

Agen tenaga kerja adalah perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

#### 5. Karyawan perusahaan lain

Perekrutan calon karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat dilakukan secara legal maupun illegal. Yang dimaksud legal disini adalah perusahaan yang ingin merekrut harus mengeluarkan sejumlah biaya yang akan dibayarkan kepada perusahaan tempat calon karyawan tersebut bekerja.

Perekrutan model ini lebih dikenal dengan sebutan transfer. Sedangkan Perekrutan secara illegal lebih dikenal dengan ppembajakan.

#### 6. Asosiasi profesi

Perekrutan dilakukan melalui asosiasi suatu profesi sebagai mediator penyedia tenaga kerja professional bagi perusahaan, seperti di Indonesia terdapat KADIN, IWAPI, HIPMI, IAI, dsb.

#### 7. Outsourcing

Terkadang perusahaan juga perlu melakukan efisiensi, beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa harus mengangkat tenaga kerja tetap dapat menggunakan tenaga kerja kontrak (outsourcing).

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019)

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (mondy, 2020). Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik, pembentuk motivasi, dan upaya utama dalam kesejahteraan karyawan, agar mereka tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapat pegawai atas imbalan terhadap kinerja. (mondy, 2020)

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. (Akbar, 2021)

Oleh karena itu, pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan organisasi harus memenuhinya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan berdasarkan kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan jasa yang diberikan.

#### **1. Faktor Kompensasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut (Hasibuan 2019) :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

## 2. Kemampuan dan Kesediaan

Perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

## 3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

## 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

## 5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

## 6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

#### 2. Indikator-Indikator Kompensasi Kerja

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai sebagai berikut (Fasha & Lestari, 2019) :

1. Upah adalah imbalan yang diterima secara langsung oleh pegawai yang didasarkan pada jam kerja.
2. Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Motivasi adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk apresiasi atau pujian atas pekerjaan yang telah dihasilkan pegawai.
4. Ikatan kerjasama akan terjalin antara pegawai dengan atasan atas pengadaan kompensasi yang sesuai.

#### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Ainanur & Tirtayasa (2018)

Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Ganyang (2018:187)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". (Nurhasanah, 2019).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Syahputra, S, H. 2018) :

#### **1. Dukungan Organisasi**

Pada kinerja perusahaan dipengaruhi dengan dukungan perusahaan, dukungan ini dapat dibentuk dan dikelompokkan dalam beberapa bentuk seperti:

a) Struktur Organisasi

Struktur digunakan untuk menyusun tugas pekerjaan sesuai pada bidangnya.

b) Teknologi dan Sarana Organisasi

Kinerja pada perusahaan dipengaruhi teknologi dan fasilitas penyediaan sarana, perusahaan akan selalu memperbarui teknologi yang dimiliki, sehingga teknologi harus diperhatikan dengan memiliki SDM yang berkualitas, dan kelengkapan kerja yang mendukung.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Dapat dipengaruhi kenyamanan dan keamanan kondisi terhadap lingkungan di tempat kerja.

2. Fungsi Manajemen

Manajemen merupakan proses dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan memerlukan fungsi seperti:

a) Perencanaan

- Dengan melakukan visi dan misi perusahaan.
- Melakukan perumusan terhadap tujuan dan sasaran perusahaan.
- Menyusun strategi dalam pencapaian target.

b) Pengorganisasian

- Melakukan penyusunan terhadap struktur organisasi.
- Melakukan penyediaan teknologi dan sarana.
- Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

c) Penyedia SDM berkualitas

- Melakukan sistem rekrutmen dengan kriteria yang objektif.
- Melakukan pengembangan dan pelatihan.

d) Pengawasan

- Melakukan penyusunan evaluasi kerja.
- Melakukan evaluasi kerja.
- Menindak lanjuti.

3. Dukungan Pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi dapat memberikan kemudahan dalam memfasilitasi dan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

**2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

indikator-indikator kinerja pegawai (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu

yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### 2.2. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang akan dijadikan sebagai pembanding, Penelitian-penelitian tersebut terkait dengan Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu sangat penting bagi penelitian ini, selain sebagai landasan untuk referensi penelitian, dan dapat digunakan sebagai dokumen untuk membandingkan hasil penelitian, diantaranya sebagai berikut:

No	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	variabel rekrutmen sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	perbedaan nya saya tidak menggunakan variabel seleksi (X2), dan Penempatan Kinerja (X3) dan tempat penelitian yang berbeda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi yaitu <math>0,004 &lt; 0,05</math> dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> yaitu <math>3,060 &gt; 2,008</math> sehingga dapat disimpulkan bahwa <math>H_a</math> dalam penelitian ini diterima dan menolak <math>H_o</math>.</p> <p>Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi yaitu <math>0,002 &lt; 0,05</math> dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> yaitu <math>3,208 &gt; 2,008</math> sehingga dapat disimpulkan bahwa <math>H_a</math> dalam penelitian ini diterima dan menolak <math>H_o</math>.</p> <p>Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi yaitu <math>0,392 &gt; 0,05</math> dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> yaitu <math>0,097 &lt; 2,008</math> sehingga dapat disimpulkan bahwa <math>H_a</math> dalam penelitian ini ditolak dan menerima <math>H_o</math>.</p> <p>Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari</p>

					<p>taraf signifikansi (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) dan <math>F \text{ hitung} &gt; F \text{ tabel}</math> (<math>10,516 &gt; 2,790</math>). Maka, <math>H_a</math> diterima dan menolak <math>H_o</math>. Berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
2	<p>Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan Dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bni Syariah Kantor Cabang Banda Aceh</p>	<p>Rekrutmen (X1), Penempatan Karyawan (X2), Pemberian Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Variabel Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi sebagai variable bebas dan variable kinerja karyawan sebagai variable terikat</p>	<p>Perbedaannya saya tidak menggunakan variable Penempatan karyawan (X2) dan tempat pnelitiannya</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>2,300 &gt; 2,024</math>) dan tingkat signifikan sebesar <math>0,027 &lt; 0,05</math>. Oleh karena itu, pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin bagus pelaksanaan proses rekrutmen yang di laksanakan maka semakin banyak mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk pencapaian kinerja sesuai harapan BNI Syariah KC Banda Aceh. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penempatan karyawan bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math> (<math>-5,15 &lt; 2,024</math>) dan diperoleh nilai koefisien penempatan karyawan</p>

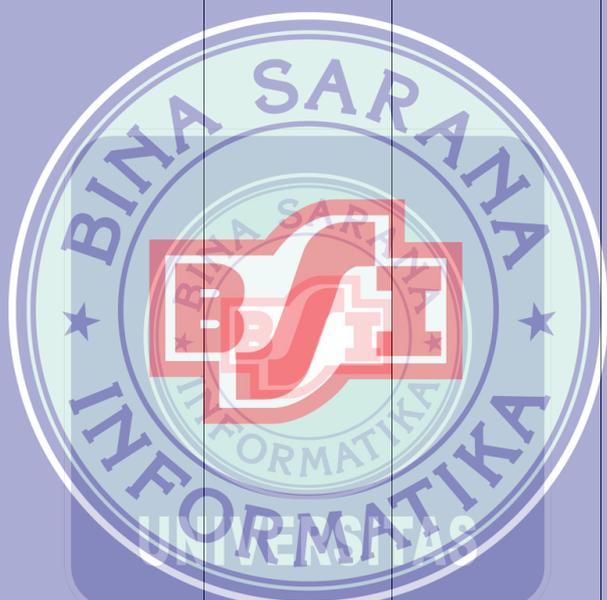
terhadap kinerja karyawan sebesar  $-0,087$  dengan tingkat signifikansi  $0,609 > 0,05$ . Pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif, artinya penempatan karyawan tidak menjadi penyebab peningkatan kinerja. BNI Syariah KC Banda Aceh dalam menempatkan karyawan tidak hanya melihat dari latar belakang pendidikan sebelumnya, tetapi lebih kepada kemampuan (skill), pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,606 > 2,024$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Oleh karena itu pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap BNI Syariah KC Banda Aceh. Berdasarkan uji F

					<p>(simultan), <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>9,051 &gt; 2,85</math>) dengan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen (X1), penempatan karyawan (X2), dan pemberian kompensasi (X3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) BNI Syariah KC Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel dependen (X) yaitu proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 41,7% sehingga sisanya yaitu 58,3% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya</p>
3	<p>PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINA ASIA TANGERANG</p>	<p>REKRUTMEN (X1), KOMPENSASI (X2), MOTIVASI (X3), KINERJA KARYAWAN (Y)</p>	<p>Variabel Rekrutmen dan Kompensasi sebagai variable bebas dan variable kinerja karyawan sebagai variable terikat</p>	<p>Perbedaannya saya tidak menggunakan variable Motivasi (X3) dan tempat penelitiannya</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa olah data regresi Berdasarkan hasil penelitian linear berganda diperoleh nilai t-statistik variabel rekrutmen sebesar <math>-0.468 &lt; t_{tabel}</math> atau Sig. <math>0.641 &gt; \alpha 5\%</math>, maka <math>H_0</math> diterima dan ditolak yang berarti rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Variabel Pelatihan mempunyai nilai t-statistik sebesar <math>2.067 &gt; t_{tabel}</math> atau Sig. <math>0.042 &lt; \alpha 5\%</math>, maka <math>H_0</math> ditolak dan diterima yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Kompensasi mempunyai nilai t-statistik sebesar <math>2.329 &gt; t_{tabel}</math> atau Sig. <math>0.023 &lt; \alpha 5\%</math>, maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima yang berarti</p>

					<p>kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Budaya organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar <math>2.559 &gt; t</math>-tabel atau Sig. <math>0.013 &lt; \alpha 5\%</math>, maka <math>H_0</math> ditolak dan diterima yang berarti Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Pengujian koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda didapatkan hasil dari model summary nilai Adjusted R-Square sebesar 0.754 yang berarti variabel rekrutmen (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) dan Budaya organisasi (X4) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 75,4% sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh variabel diluar yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), pelatihan (X2) kompensasi (X3) dan Budaya organisasi (X4) secara bersama-sama sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan akan berupaya mencapai tujuan tersebut. Peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan.</p>
4	PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA	REKRUTMEN (X1), PELATIHAN (X2), KOMPENSASI (X3), KINERJA	Variabel Rekrutmen dan Kompensasi sebagai variable bebas dan	Perbedaannya saya tidak menggunakan variable Pelatihan (X2) dan tempat pnelitiannya	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel X (rekrutmen, pelatihan dan kompensasi) terhadap variable Y

<p>KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KEDIRI</p>	<p>KARYAWAN (Y)</p>	<p>variable kinerja karyawan sebagai variable terikat</p>		<p>(kinerja karyawan). Artinya, proses rekrutmen, pemberian pelatihan dan pemberian kompensasi yang dikelola secara baik di dalam organisasi, Pengaruh modal terhadap kinerja UMKM, Sebagai Berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja UMKM Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi rekrutmen <math>0,009 &lt; 0,05</math> dan t hitung <math>2,803 &gt; 2,042</math> yang artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika proses rekrutmen dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<math>H_1</math>).</li> <li>2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi <math>0,004 &lt; 0,05</math> dan t hitung <math>3,183 &gt; 2,042</math> yang artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika pemberian pelatihan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin</li> </ol>
--	-------------------------	---	--	--

					<p>meningkat. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2).</p> <p>3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi <math>0,039 &lt; 0,05</math> dan t hitung <math>2,177 &gt; 2,042</math> yang artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika pemberian kompensasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3).</p> <p>4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji F (simultan) menunjukkan nilai sig = <math>0,002 &lt; 0,05</math> dan F hitung <math>6,445 &gt; 2,92</math> yang artinya <math>H_0</math> ditolak dan hipotesis alternatif diterima, bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan jika proses rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri dilakukan dengan baik sehingga kinerja</p>
--	--	--	--	--	---



**UNIVERSITAS**

					<p>karyawan akan dicapai sesuai dengan harapan, dan hal tersebut membuktikan bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri dan terbukti dengan hipotesis (H4), yang menyatakan rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BRAWIJAYA GROUP INDONESIA.</p>	<p>REKRUTMEN (X1), SELEKSI (X2), PENEMPATAN KARYAWAN (X3), KINERJA KARYAWAN (Y)</p>	<p>Variabel Rekrutmen sebagai variable bebas dan variable kinerja karyawan sebagai variable terikat</p>	<p>Perbedaannya saya tidak menggunakan variable Seleksi (X2) dan Penempatan karyawan (X3) dan tempat pnelitiannya</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa telah Dilakukan besarnya koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikan pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r hitung &gt; r tabel). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya. bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable karena koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya. bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada koralasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sedangkan, jika dilihat dari nilai VIF pada variabel X1,X2,dan X3 ketiganya menunjukkan nilai angka kurang dari 10. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian ini sehingga uji</p>

multikolinearitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Hasil statistik uji t untuk variabel rekrutmen diperoleh nilai t hitung sebesar 3,043 dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1=33$  maka diperoleh t tabel= 2,035.

Hasil menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $3,043 > 2,032$ ), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) maka H1 diterima artinya terdapat pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Brawijaya Group Indonesia secara signifikan.

Hasil statistik uji t untuk variabel seleksi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,399 dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1=33$  maka diperoleh t tabel=2,035.

Hasil menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $3,399 > 2,035$ ), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka H2 diterima artinya terdapat pengaruh parsial seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Brawijaya Group Indonesia secara signifikan.

Hasil statistik uji t untuk variabel penempatan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,407 dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1=34$  maka diperoleh t tabel=2,035.

Hasil menunjukkan bahwa t hitung < t tabel ( $1,407 < 2,035$ ), dan nilai signifikan lebih besar dari 0,005 ( $0,168 >$



					<p>0,005) maka H3 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Brawijaya Group Indonesia secara signifikan. Uji F</p> <p>Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk pengaruh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar <math>0,004 &lt; 0,05</math>. Hal tersebut membuktikan bahwa H4 diterima artinya semua variabel rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).</p>
6	<p>Pengaruh Rekrutmen Pegawai Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh</p>	<p>Rekrutmen Pegawai (X1), Penempatan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Variabel Rekrutmen sebagai variable bebas dan variable kinerja pegawai sebagai variable terikat</p>	<p>Perbedaannya saya tidak menggunakan variable Penempatan Kerja (X2) dan tempat penelitiannya</p>	<p>Berdasarkan hasil dari pengolahan data didapat hasil regresi linear berganda bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Dimana hasilnya diperoleh nilai konstanta sebesar 1,289 dengan variabel rekrutmen dan penempatan kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh sebesar 1,289 satuan. Rekrutmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,523, artinya apabila terjadi kenaikan rekrutmen pengawaise besar 1 satuan, maka akan meningkatkan kineja pegawai sebesar 52,3%. Hal ini terjadi apabila semakin ketat dalam proses rekrutmen pegawai</p>

maka pegawai yang didapatkan semakin kompetitif sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin bagus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2018) dan Mansur(2017) membuktikan bahwa rekrutmen pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, dengan hasil Koefisien regresi sebesar 0,330, menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 33%. Hal ini terjadi apabila penempatan kerja yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang dimiliki pegawai baik dari tingkat pendidikan, keahlian, pengalaman kerja serta ilmu yang dimiliki pegawai, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2018), Mansur (2017) dan siska (2017) menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi dalam penelitian nilai sebesar 0,825. Artinya faktor rekrutmen pegawai(X1) dan penempatan kerja (X2) mempunyai hubungan yang berpengaruh atau erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,698



artinya bahwa sebesar 69,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan rekrutmen pegawai (X1) dan penempatan kerja (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 30,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil untuk variable rekrutmen pegawai dengan nilai  $t$  hitung (5,648) lebih besar dari  $t$  table (1,991), maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a1$ . Artinya rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Selanjutnya untuk variabel penempatan kerjadengan nilai  $t$  hitung (2,727) lebih besar dari nilai  $t$  tabel(1,991), maka keputusannya adalah menolak  $H_02$  dan menerima  $H_a2$ . Artinya penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Hasil perhitungan memberikan nilai  $F$ hitung sebesar 16,176 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F$ tabel sebesar 3,117 pada selang kepercayaan 95% atau  $\alpha=0,05$ . Membandingkan  $F$ hitung dengan  $F$ tabel,  $F$ hitung (16,176) lebih besar dari  $F$ tabel (3,117). Keputusannya adalah Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi E –ISSN : 2986-0296255 menerima  $H_a3$  dan menolak  $H_03$ , artinya rekrutmen pegawai dan



					penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.
--	--	--	--	--	---

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat persamaan maupun perbedaan pada variable bebas yang digunakan serta objek yang telah diteliti, untuk itu penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan hubungan variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini peneliti lebih mengacu pada penelitian yang telah dilakukan.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan cara dalam memecahkan permasalahan pada penelitian dengan argumentasi dan penjelasan pada permasalahan yang akan diteliti. (Panjaitan, M., et al 2021)

Pada penelitian ini variabel Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 2.3.1 Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Marwansyah dalam Rosento, 2018)

Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan diduplikasinya

sejumlah calon. Tujuan perusahaan mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga akan menambah mutu suatu perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena memungkinkan mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

H1 : Diduga rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. (Anak Agung Dwi, 2020)

### **2.3.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja**

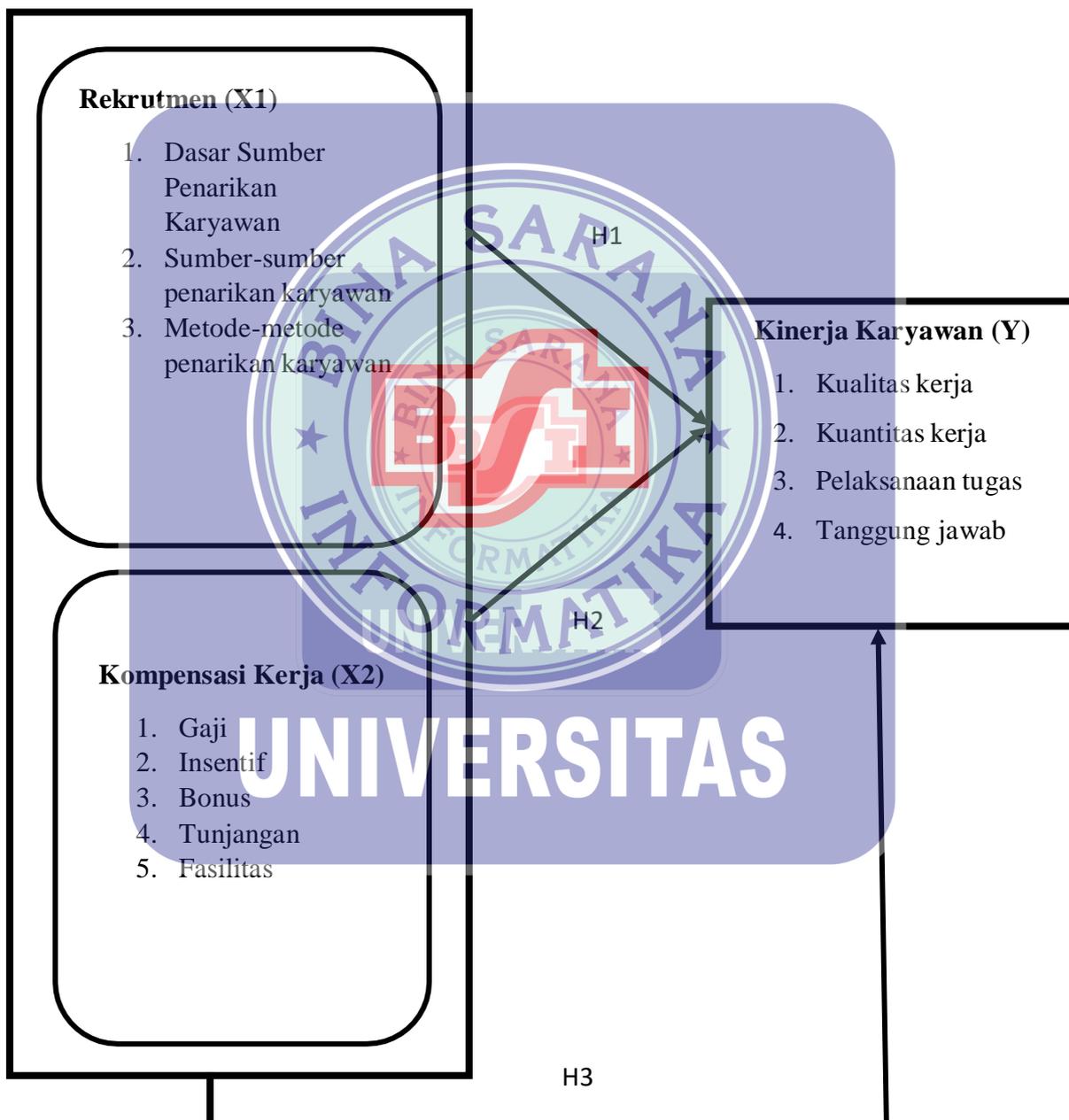
Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. (Mondy dalam Sadikin, 2020 : 166)

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal. Serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan itu, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Menurut Hasibuan kebijakan kompensasi baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia. (Garaika, 2020)

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan diatas kemudian disajikan dalam gambar berikut ini:



## 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi terhadap kemungkinan dari hasil penelitian yang akan diuji kebenarannya terhadap permasalahan pada rumusan masalah. Jika data sudah mendukung pernyataan maka hipotesis dapat diterima. (Marpaung, N. N. 2021)

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir, jawaban sementara atas pernyataan dikemukakan pada perumusan permasalahan.

Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis penelitian ini adalah:

- a. H1 : Terdapat pengaruh positif antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.Beta Teknologi Indonesia.
- b. H2 : Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Beta Teknologi Indonesia.
- c. H3 : Terdapat pengaruh positif antara Rekrutmen dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Beta Teknologi Indonesia.



**UNIVERSITAS**