

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Sejarah PT Beta Teknologi Indonesia

PT. Beta Teknologi Indonesia adalah Perusahaan distributor kartu selular Tri (3) dari Indosat Ooredoo Hutchison yang mempunyai 3 cabang di Karawang, Subang dan Purwakarta. PT. Beta Teknologi Indonesia sedang membangun aplikasi seluler pertama yang disebut beta yang membantu dalam proses pemulihan asset. PT. Beta Teknologi Indonesia menerapkan teknologi yang sesuai untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, keamanan dan efektivitas dalam proses pemulihan asset.

Beta adalah aplikasi seluler perintis untuk pemulihan asset dan proses manajemen risiko terutama untuk perusahaan pembiayaan. PT. Beta Teknologi Indonesia yakin apa yang sedang dikerjakan akan membawa dampak positif bagi masyarakat dan seluruh karyawan yang memiliki kepentingan.

4.1.2 Identitas Responden

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Karyawan pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Daerah yang menjadi responden berdasarkan kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini :



Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	49.0	49.0	49.0
	Perempuan	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel IV.1. diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 49 responden dalam penelitian ini yakni, berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang (49,0%) sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 (51,0%). Dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja di suatu perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara pria dan wanita.

b. Responden Menurut Usia

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV.2 Karakteristik Karyawan berdasarkan kelompok usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	2.0	2.0	2.0
	23	2	4.1	4.1	6.1
	24	9	18.4	18.4	24.5
	25	16	32.7	32.7	57.1
	26	7	14.3	14.3	71.4
	27	4	8.2	8.2	79.6
	28	3	6.1	6.1	85.7
	29	5	10.2	10.2	95.9
	36	1	2.0	2.0	98.0
	40	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan gambar IV.2. diatas terlihat bahwa responden dengan usia 21 tahun berjumlah 1 atau 2% responden, responden dengan usia 23 tahun berjumlah 2 atau 4,1% responden, responden dengan usia 24 tahun berjumlah 9 atau 18,3% responden, responden dengan usia 25 tahun berjumlah 16 atau 32,7% responden, responden dengan usia 26 berjumlah 7 atau 14,2% responden, responden dengan usia 27 berjumlah 4 atau 8,2% responden, responden dengan usia 28 berjumlah 3 atau 6,1% responden, responden dengan usia 29 berjumlah 5 atau 10,2% responden, responden dengan usia 36 berjumlah 1 atau 2% responden, responden dengan usia 40 berjumlah 1 atau 2% responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini sebagian besar

adalah karyawan yang berusia dari 21-40 tahun. Memang pekerjaan ini membutuhkan inovasi dan kreativitas yang baik, sehingga diperlukan tenaga-tenaga kerja muda untuk memajukan perusahaan. Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Secara umum laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara laki-laki dengan perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel IV.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	6.1	6.1	6.1
	S1	12	24.5	24.5	30.6
	S2	1	2.0	2.0	32.7
	S3	2	4.1	4.1	36.7
	SMA/Sederajat	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pada gambar IV.3. diperoleh informasi bahwa responden mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang atau 63,3%, minoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 12 orang atau 24,5%, minoritas berpendidikan

Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau 2%, minoritas berpendidikan Sarjana (S3) sebanyak 2 atau 4,1% dan pendidikan (D3) sebanyak 3 orang atau 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa di Lembaga Jakarta didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK. Hal tersebut dikarenakan tipe pekerjaan yang ada di Lembaga Jakarta lebih memerlukan kompetensi secara teknis.

d. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel IV.4 Karakteristik Lama Bekerja



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>6 Tahun	3	6.1	6.1	6.1
	0-3 Tahun	24	49.0	49.0	55.1
	4-5 Tahun	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar IV.4. menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini bermayoritas telah bekerja selama >0-3 tahun sebanyak 24 orang atau 49%. Kemudian responden yang bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 22 atau 44,9% dan yang terakhir responden yang bekerja selama >6 tahun sebanyak 3 orang atau 6,1%. Hal tersebut

menunjukkan bahwa Lembaga Jakarta didominasi oleh karyawan yang sudah berpengalaman dalam pekerjaannya, memiliki keterampilan teknis yang handal serta memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan variabel motivasi kerja (X1), 10 pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) dan 10 pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Menyebarkan kuesioner kepada 55 karyawan di PT. Beta Teknologi Indonesia. Responden digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel IV.5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengaruh Rekrutmen	49	36	50	44.53	3.680
Kompensasi Kerja	49	36	50	45.69	3.519
Kinerja Karyawan	49	39	50	46.67	3.178
Valid N (listwise)	49				

1. Pengaruh Rekrutmen (X1)

Deskripsi data diperoleh dari hasil angket mengenai variabel pengaruh rekrutmen yang dirangkum dalam table, sebagai berikut:

Tabel IV.6 Deskripsi Hasil Penelitian Pengaruh Rekrutmen

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	46,9	20	40,8	4	8,2	2	4,1	0	0	49	100
2	23	46,9	23	46,9	2	4,1	1	2,0	0	0	49	100
3	31	63,3	16	32,7	2	4,1	0	0	0	0	49	100
4	24	49,0	22	44,9	3	6,1	0	0	0	0	49	100
5	24	49,0	17	34,7	8	16,3	0	0	0	0	49	100
6	30	61,2	14	28,6	5	10,2	0	0	0	0	49	100
7	23	46,9	22	44,9	3	6,1	1	2,0	0	0	49	100
8	36	73,5	9	18,4	2	4,1	1	2,0	1	2,0	49	100
9	36	73,5	13	26,5	0	0	0	0	0	0	49	100
10	27	55,1	15	30,6	2	4,1	4	8,2	1	2,0	49	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada table IV.6. diatas tabulasi frekuensi, maka variabel Pengaruh Rekrutmen (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 23 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (40,8%) menyatakan setuju, 4 orang (8,2%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,1%) menyatakan tidak setuju.
2. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 23 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (46,9%) menyatakan setuju, 2 orang (4,1%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,0%) menyatakan tidak setuju.
3. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 31 orang (63,3%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (32,7%) menyatakan setuju, 2 orang (4,1%) menyatakan netral.

4. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 24 orang (49,0%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (44,9%) menyatakan setuju, 3 orang (6,1%) menyatakan netral.
5. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 24 orang (49,0%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (34,7%) menyatakan setuju, 8 orang (16,3%) menyatakan netral.
6. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 30 orang (61,2%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (28,6%) menyatakan setuju, 5 orang (10,2%) menyatakan netral.
7. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 23 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (44,9%) menyatakan setuju, 3 orang (6,1%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,0%) menyatakan tidak setuju.
8. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 36 orang (73,5%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (18,4%) menyatakan setuju, 2 orang (4,1%) menyatakan netral, 1 orang (2,0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju.

9. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 36 orang (73,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (26,5%) menyatakan setuju.
10. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 27 orang (55,1%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (30,6%) menyatakan setuju, 2 orang (4,1%) menyatakan netral, 4 orang (8,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju.

2. Kompensasi Kerja (X2)

Deskripsi data penelitian diperoleh dari hasil angket mengenai variabel kompensasi kerja yang dirangkum dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV. 7 Deskripsi Hasil Penelitian Kompensasi Kerja

UNIVERSITAS

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	57,1	21	42,9	0	0	0	0	0	0	49	100
2	36	73,5	13	26,5	0	0	0	0	0	0	49	100
3	31	63,3	15	30,6	2	4,1	1	2,0	0	0	49	100
4	31	63,3	18	36,7	0	0	0	0	0	0	49	100
5	26	53,1	19	38,8	4	8,2	0	0	0	0	49	100
6	30	61,2	16	32,7	1	2,0	2	4,1	0	0	49	100
7	28	57,1	21	42,9	0	0	0	0	0	0	49	100
8	36	73,5	13	26,5	0	0	0	0	0	0	49	100
9	25	51,0	18	36,7	4	8,2	2	4,1	0	0	49	100
10	30	61,2	18	36,7	1	2,0	0	0	0	0	49	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel IV.7. diatas tabulasi frekuensi, maka variabel kompensasi kerja (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 28 orang (57,1%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42,9%) menyatakan setuju.
2. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 36 orang (73,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (26,5%) menyatakan setuju.
3. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 31 orang (63,3%) menyatakan

sangat setuju, 15 orang (30,6%) menyatakan setuju, 2 orang (4,1%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,0%) menyatakan tidak setuju.

4. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 31 orang (63,3%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (36,7%) menyatakan setuju.
5. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 26 orang (53,1%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (38,8%) menyatakan setuju, 4 orang (8,2%) menyatakan netral.
6. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 30 orang (61,2%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (32,7%) menyatakan setuju, 1 orang (2,0%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,1%) menyatakan tidak setuju.
7. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 28 orang (57,1%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42,9%) menyatakan setuju.
8. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 36 orang (73,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (26,5%) menyatakan setuju.
9. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 25 orang (51,0%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (36,7%) menyatakan setuju, 4 orang (8,2%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,1%) menyatakan tidak setuju.

10. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 30 orang (61,2%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (36,7%) menyatakan setuju, 1 orang (2,0%) menyatakan netral.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi data penelitian diperoleh dari hasil angket mengenai variabel kinerja karyawan yang dirangkum dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV.8 Deskripsi Hasil Penelitian Kinerja Karyawan

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	67,3	16	32,7	0	0	0	0	0	0	49	100
2	30	61,2	18	36,7	1	2,0	0	0	0	0	49	100
3	29	59,2	20	40,8	0	0	0	0	0	0	49	100
4	35	71,4	14	28,6	0	0	0	0	0	0	49	100
5	29	59,2	20	40,8	0	0	0	0	0	0	49	100
6	36	73,5	13	26,5	0	0	0	0	0	0	49	100
7	34	69,4	15	30,6	0	0	0	0	0	0	49	100
8	36	73,5	13	26,5	0	0	0	0	0	0	49	100
9	31	63,3	16	32,7	2	4,1	0	0	0	0	49	100
10	37	75,5	12	24,5	0	0	0	0	0	0	49	100

Berdasarkan pada tabel IV.8. diatas tabulasi frekuensi, maka variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 33 orang (67,3%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (32,7%) menyatakan setuju.
2. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 30 orang (61,2%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (36,7%) menyatakan setuju, dan 1 orang (2,0%) menyatakan netral.
3. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 29 orang (59,2%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (40,8%) menyatakan setuju.
4. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 35 orang (71,4%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (28,6%) menyatakan setuju.
5. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 29 orang (59,2%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (40,8%) menyatakan setuju.
6. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 36 orang (73,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (26,5%) menyatakan setuju.
7. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 34 orang (69,4%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (30,6%) menyatakan setuju.

8. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 36 orang (73,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (26,5%) menyatakan setuju.
9. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 31 orang (63,3%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (32,7%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,1%) menyatakan netral.
10. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Prosedur rekrutmen di perusahaan cukup jelas, diketahui bahwa 37 orang (75,5%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (24,5%) menyatakan setuju.

4.2 Pengujian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan penelitian ini adalah uji pearson correlation. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, hal ini merupakan jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = $49-2 = 47$, maka diperoleh r tabel sebesar 0.2199. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja dan Kinerja Karyawan:

Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Rekrutmen (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.621	0.288	Valid
2	0.548	0.288	Valid
3	0.397	0.288	Valid
4	0.506	0.288	Valid
5	0.467	0.288	Valid
6	0.621	0.288	Valid
7	0.564	0.288	Valid
8	0.516	0.288	Valid
9	0.309	0.288	Valid
10	0.532	0.288	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel IV.9, pada tabel di atas untuk variabel Pengaruh Rekrutmen (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai sig < alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengaruh Rekrutmen (X1) dinyatakan valid.

Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.551	0.288	Valid
2	0.571	0.288	Valid
3	0.726	0.288	Valid
4	0.638	0.288	Valid

5	0.564	0.288	Valid
6	0.558	0.288	Valid
7	0.587	0.288	Valid
8	0.611	0.288	Valid
9	0.634	0.288	Valid
10	0.616	0.288	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel IV.9. pada tabel di atas untuk variabel Kompensasi Kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai sig < alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengaruh Rekrutmen (X2) dinyatakan valid.

Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.633	0.288	Valid
2	0.628	0.288	Valid
3	0.693	0.288	Valid
4	0.595	0.288	Valid
5	0.600	0.288	Valid
6	0.687	0.288	Valid
7	0.691	0.288	Valid
8	0.687	0.288	Valid
9	0.724	0.288	Valid
10	0.635	0.288	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel IV.10. pada tabel di atas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas kuisioner dengan menggunakan Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Tabel IV. 11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengaruh Rekrutmen	0.681	10	Reliabel
Kompensasi Kerja	0.797	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.853	10	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.11. hasil uji reabilitas dengan nilai cronbach's alpha seluruh variabel independent (X1 dan X2) dan variabel dependent (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha > 0.6 . Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner ini adalah reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

4.2.3 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

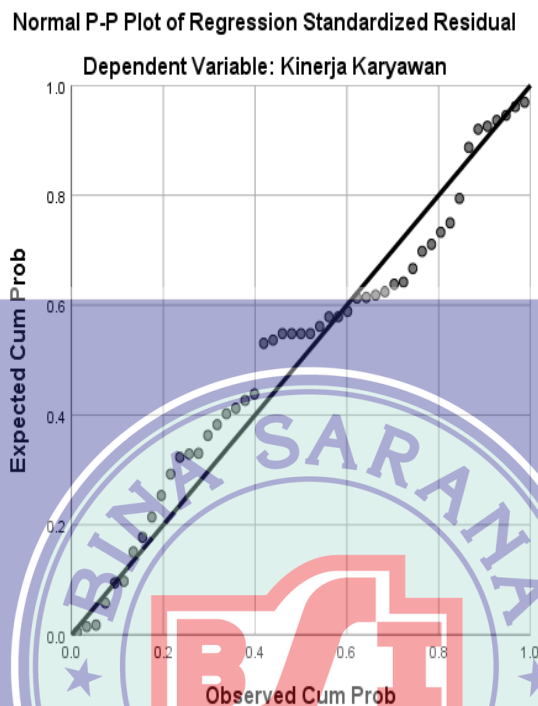
Uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Normalitas ini dapat diamati dengan melihat penyebaran data (titik - titik) pada diagonal grafik. Dasar pengambilan untuk keputusan normalitas antara lain:

1. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah, garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan P-plot dan Kolmogrov-Smirnov:

UNIVERSITAS

Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Gambar IV.1. memperlihatkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal yang jaraknya tidak terlalu jauh di sepanjang diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non parametik Kolmogrov-Smirnov. (Ghozali, 2018).

Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S):

Tabel IV. 12 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35246705
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.090
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV .12. Uji Kolmogorov-Smirnov diatas nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0.123 dan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.061 yang berarti > 0.05 . Hasil tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen. Uji ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua nilai memperlihatkan adanya multikolinearitas apabila tolerance > 0.10 dan nilai VIF $< 10/10.00$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini:

Tabel IV. 13 Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,976	4,874			3,483	.001
	Pengaruh Rekrutmen	.186	.119	.215		1,563	.125
	Kompensasi Kerja	.469	.124	.519		3,771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan table IV.13. di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas > 0.10 dan nilai VIF semua variabel bebas < 10.00 dengan rincian nilai tolerance untuk Pengaruh Rekrutmen 0.628, untuk Kompensasi Kerja 0.628 lebih besar dari 0.10. Kemudian nilai VIF untuk Pengaruh Rekrutmen sebesar 1.591, dan Kompensasi Kerja sebesar 1.591 yang nilainya kurang dari 10.00.

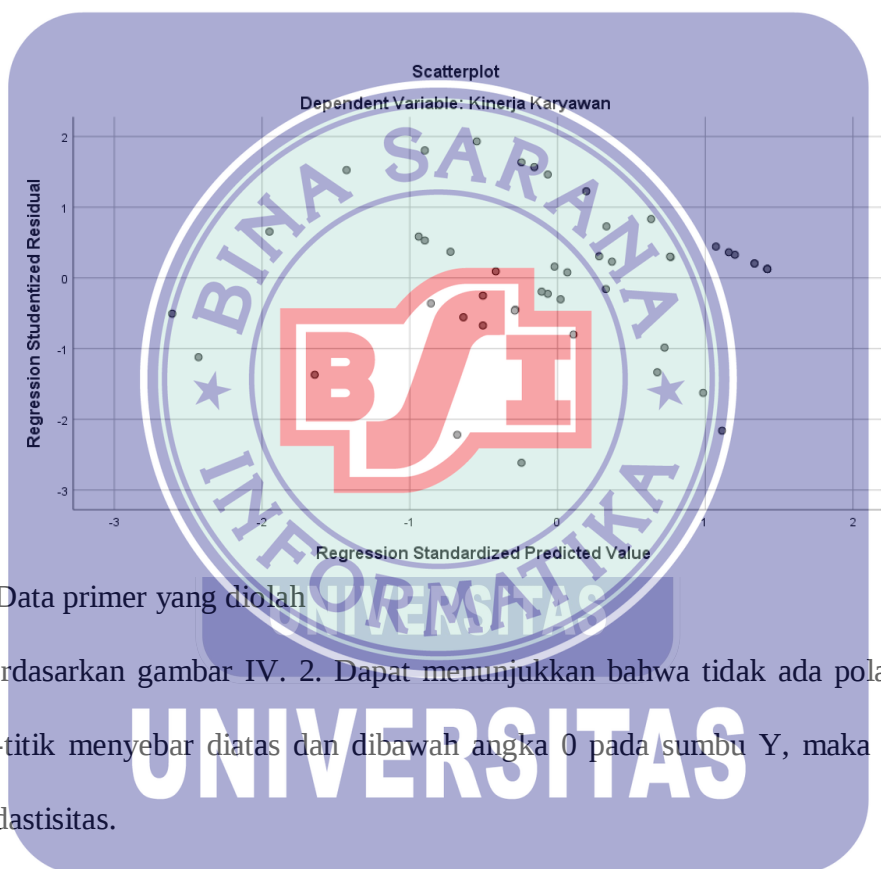
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Scatterplot ini ialah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka menandakan terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika

tidak ada pola yang jelas atau titik yang jelas atau titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi. (Ghozali, 2018)

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar IV. 2. Dapat menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, dimana nilai Adjusted R-Square yang mendekati satu, sehingga variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara

Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diketahui melalui uji determinasi:

Tabel IV. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.428	2.403

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Pengaruh Rekrutmen

Sumber : Data primer yang diolah

Data table IV.14, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,452 (nilai 0,452 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,672 \times 0,672 = 0,452$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,452 sama dengan 45,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 45,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 45,2\% = 54,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain sering disebut sebagai eror (e). untuk menghitung nilai eror dapat digunakan rumus $e = 1 - R^2$. Sebagai catatan, besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square hanya antara 0-1. Sementara jika dijumpai R Square bernilai minus (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y. semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R Square semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

4.2.5 Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni, Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Beta Teknologi Indonesia. Untuk mendapatkan hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat digunakan program SPSS untuk pengolahan data. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.976	4.874		3.483	.001		
	Pengaruh Rekrutmen	.186	.119	.215	1.563	.125	.628	1.591
	Kompensasi Kerja	.469	.124	.519	3.771	.000	.628	1.591

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah

Dari table diatas diketahui yaitu :

Konstanta : 16.976

Pengaruh Rekrutmen : 0.186

Kompensasi Kerja : 0.469

Dari hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$= 16.976 + 0.186 + 0.469$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai a sebesar 16.976 merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Kompensasi Kerja (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0.186 menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Rekrutmen, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.186, dengan asumsi bahwa variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik Rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.469 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi Kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.469, dengan asumsi bahwa variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik Kompensasi Kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

4.2.6 Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan mengetahui sejauh mana pengaruh variable bebas secara individual dalam menerangkan variable terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ atau hitung $> t$ -tabel.

Tabel IV. 16 Hasil Tabel Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1 (Constant)	16.976	4.874		3.483	.001	
Pengaruh Rekrutmen	.186	.119	.215	1.563	.125	
Kompensasi Kerja	.469	.124	.519	3.771	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel IV.16. hasil pengujian pada table diatas, uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung $> t$ -tabel, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$),

$$t\text{-tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 49-2-1$$

$$= 0,025 : 46$$

$$= 2,012$$

Keterangan :

K = Jumlah variabel Independent (bebas)

N = Jumlah responden atau sampel penelitian

Maka diketahui t-tabel = 2,012, dari hasil output SPSS. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen, t-hitung = 1,563 < 2,012. Maka tidak terdapat pengaruh variabel Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Kompensasi Kerja, t-hitung = 3,771 > 2,012. Maka terdapat pengaruh variabel Kompensasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.2.7 Uji F (Uji Simultan)

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh variabel independen yaitu Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel IV 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.139	2	109.569	18.974	.000 ^b
	Residual	265.637	46	5.775		
	Total	484.776	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Pengaruh Rekrutmen

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil output SPSS di atas, saya akan melakukan interpretasi menggunakan dua dasar pengambilan keputusan dalam Uji F sebagaimana yang sudah saya jelaskan di atas. Pengambilan Keputusan Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel.

Dari output di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,974. Langkah selanjutnya saya tinggal mencari nilai F tabel dan membandingkan dengan nilai F hitung 18,974. Rumus mencari F tabel adalah $(k : n-k)$

Keterangan :

K = jumlah variabel independent (bebas)

N = Jumlah responden atau sampel penelitian

Data di atas, menunjukkan bahwa $k = 2$ (X1 Pengaruh Rekrutmen, X2 Kompensasi Kerja), dan $n = 49$. Selanjutnya nilai ini kita masukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(2 : 49-2) = (2 : 47)$, angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik.

Maka diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 18,974. Karena nilai F hitung 18,974 lebih besar dari nilai F tabel 3,20 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan keputusan dalam Uji F berdasarkan Nilai Signifikansi dari Output SPSS di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan pula

bahwa Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) (secara simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan melihat penjabaran di atas maka, maka pengambilan keputusan dalam Uji F baik itu membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, maupun berpedoman pada nilai signifikansi diperoleh hasil yang sama pula atau hasil yang konsisten.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil data yang telah diolah melalui program SPSS, maka hasil yang diperoleh variabel Rekrutmen, Kompensasi Kerja sebagai variabel independent (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Maka nilai koefisien konstan sebesar 16,976 yang diartikan X1 dan X2 dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan, maka nilai Y menurun sebesar 16,976.

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia

Rekrutmen adalah salah satu faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi perusahaan.

Dari hasil uji statistik Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beta Teknologi Indonesia. Dikarenakan hasil tthitung sebesar 1,563

dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 2,012 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Beta Teknologi Indonesia. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar karyawan agar para karyawan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Dari hasil uji statistik Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beta Teknologi Indonesia. Dikarenakan hasil tthitung sebesar 3,771 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 2,012 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Beta Teknologi Indonesia

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beta Teknologi Indonesia. Dikarenakan diperoleh nilai F hitung sebesar 18,974 dengan nilai signifikan 0,000 pada F tabel dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F tabel sebesar 3,20, maka diperoleh $F_{hitung} (18,974) > F_{tabel} (3,204)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat nilai R Square yaitu sebesar 0,428 atau 42,8% dipengaruhi oleh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja sedangkan sisanya 57,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian.

4. Koefisien Determinasi

Setelah melakukan Uji data menggunakan output SPSS maka dapat diketahui bahwa besar Adjusted R Square (R^2) adalah 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Penilaian Prestasi Kerja, dan Kompensasi dapat menjelaskan sebesar 42,8% variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pada pembahasan ini terlihat penurunan dan kenaikan kinerja karyawan dalam waktu 2018-2022. Pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 24%. pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan karyawan kinerja karyawan sebesar 12,5% dikarenakan efek pandemic covid-19. Diharapkan pada tahun ini mengalami perubahan yang signifikan karena di setiap tahunnya mengalami penurunan dan kenaikan terkait kinerja karyawan.

4.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditemukan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut.

1. Implikasi teoritis

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beta Teknologi Indonesia. Maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Rekrutmen dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Kompensasi Kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Untuk mengatasi penurunan kinerja pada karyawan, pemimpin memberikan pentingnya rekrutmen yang efektif dalam menarik karyawan berkualitas dan kompensasi kerja yang memadai dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Kompensasi kerja yang adil dan memadai dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Rekrutmen yang efektif dapat membantu perusahaan menarik individu yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan. Hal ini berimplikasi pada kinerja karyawan yang lebih baik, karena mereka memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi dalam pekerjaan.

Kompensasi yang memotivasi secara finansial maupun non-finansial dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Rekrutmen dan Kompensasi Kerja ini saling terkait dan dapat saling mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang optimal.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini terkendala pada proses pengumpulan kuesioner karena hampir setengah dari populasi memiliki pekerjaan yang bersifat shift sehingga memperlambat waktu untuk mengumpulkan kuesioner.
2. Selama pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, karena terkadang pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda untuk setiap responden, dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

