

Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Beta Teknologi Indonesia

Miftahul Jannah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima xxxx, 20xx
Direvisi xxxx, 20xx
Diterbitkan xxxx, 20xx

Keyword:

*Recruitment and Compensation,
Employee Performance*

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors that can determine the success of a company. Employee performance is influenced by many factors, including recruitment and work compensation. Work compensation is an important factor in improving employee performance. Therefore, this research was conducted to examine the effect of recruitment and work compensation on employee performance. The variables used in research on the Effect of Recruitment, Work Compensation on Employee Performance can consist of independent variables (recruitment, Work Compensation) and dependent variables (employee performance). The aim of this research is to examine the effect of simultaneous recruitment and job placement on employee performance. To determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT. Beta Teknologi Indonesia. The type of research used in this research is quantitative research using simple linear regression analysis. Research was carried out at PT Beta Teknologi Indonesia using a sample of 49 people. The data collection technique used in this research was a questionnaire. Based on the research results, simple linear regression results were obtained which showed the equation $Y = 16.976 + 0.186X_1 + 0.469X_2$ and based on the results of the coefficient of determination test, the influence of work motivation and work discipline on employee performance was $R^2 = 0.672$. The value of the coefficient of determination. (r^2) This factor has a value of 0.452 or 45.2%, the remaining 54.8% is influenced by other variables not included in this research model. This is proven by statistical tests showing that the T_{count} value is $2.012 \leq T_{table} 18.974$. From the calculation results obtained, it is known that the employee performance variable has a significant negative influence on employee job satisfaction and the hypothesis results are acceptable.

Corresponding Author:

Miftahul Jannah,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika Kampus Dewi Sartika B,
Jakarta Timur, 13630, Indonesia,
Email: miftahul120901@gmail.com

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya dengan baik. Untuk itu, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain rekrutmen dan Kompensasi Kerja.

Rekrutmen merupakan salah satu tahapan dalam pengadaan tenaga kerja yang bertujuan untuk menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen yang baik dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi diri, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Namun, meskipun rekrutmen dan kompensasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang dilakukan untuk mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat terdiri dari variabel independen (rekrutmen, Kompensasi Kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Pemilihan variabel ini harus didasarkan pada kerangka teoritis penelitian dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Selain itu, juga penting untuk memperhatikan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Oleh karena itu perlu pengukuran tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beta Teknologi Indonesia".

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh data dengan melakukan survei. Variabel yang digunakan oleh peneliti Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y).

Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian. (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa: Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. sebanyak 49 responden.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan mengambil besarnya sampel dapat dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representatifnya dalam artian sampel tersebut harus mencerminkan sifat dari populasinya. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Dalam rumus Slovin (Sugiyono, 2018) ada ketentuan sebagai berikut Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi > 100 orang dan Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi <100 orang

Berdasarkan jumlah populasi (N) sebanyak 210 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,1)^2}$$

$$= 67,7 \approx 68 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel adalah 68 orang. Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan karena karyawan di PT memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Hasil Dan Pembahasan

Identitas Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Berdasarkan table 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.

1. Berdasarkan Usia

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

Tabel 2 Karakteristik Karyawan berdasarkan kelompok usia

Usia

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

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.

2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3 Karakteristik Pendidikan Terakhir

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	

Berdasarkan pada gambar 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.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4 Karakteristik Lama Bekerja
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	

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.

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 5 Statistik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		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				

Pengujian

a. 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 6 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

Berdasarkan pada table 6 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 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

Berdasarkan pada table 8 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.

b. Uji Realibilitas

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

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas

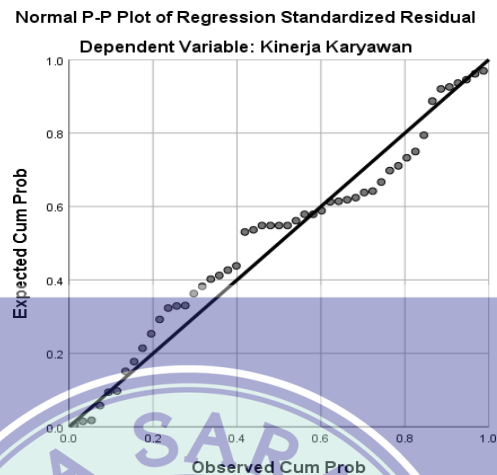
Variabel	Chronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengaruh Rekrutmen	0.681	10	Reliabel
Kompensasi Kerja	0.797	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.853	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 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.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-plot

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 10 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	49
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.35246705
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.

Berdasarkan tabel IV .12. Uji Kolmogrov-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.

b. 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 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		16.976	.483	.001		
	Pengaruh Rekrutmen		.186	.215	.563	.628	1.591
	Kompensasi Kerja		.469	.519	.771	.628	1.591

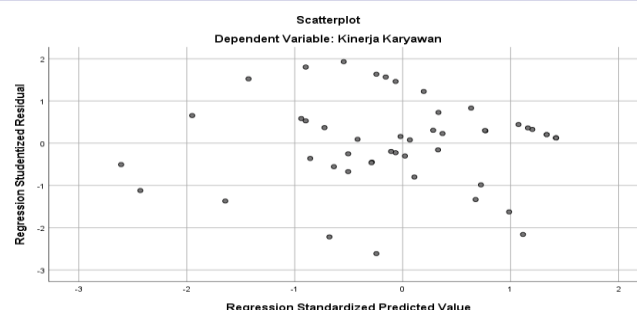
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 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.

Koefisien Determinasi

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

Tabel 12 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

Data table 12 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 rumu $e = 1 - R^2$. 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.

Regrasi 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 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

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:

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

$$= 16.976 + 0.186 + 0.469$$

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 14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	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

Dari table 14 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

Uji F (Uji Simultan)

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh variabel independe 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 15 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

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.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Secara parsial Rekrutmen (X1) karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia Pustaka berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara parsial Kompensasi Kerja (X2) karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Rekrutmen dan Kompensasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia.

REFERENSI

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOTURBINE JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112.
- Ardillah, S. (2020). PENGARUH SISTEM MANAJEMEN REKRUITMEN, EMPLOYEE ENGAGEMENT, KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN EXPEDISI DI KECAMATAN PABEAN CANTIKAN SURABAYA. *Media Mahardhika*, 18(3), 364–377. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.175>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158–176. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
- Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2021). PENGARUH PEREKRUTAN DAN TRAINING, PEMBERIAN TANGGUNG JAWAB, KOMPENSASI, DAN PROMOSI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 180–196. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.145>
- Melina, S., & Sulistyowati, A. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI KABUPATEN BEKASI. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 1–10. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.422>
- Noviansyah, N., Sari, Y., & Paramti, C. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI NUGRAHA YUDA (ENERGY) PLTU BATURAJA. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.54895/jmbu.v2i1.913>
- Nurdin Ali, H. D. M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. D. M. P. Hsb Aziz, Ed.). CV QALBUN SALIM.
- Oktaria, E. T., Irvan, M., & Hairudin, H. (2012). The Effect of Recruitment and Compensation on Employee Performance at DAMRI Public Company Lampung Branch. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 14(3), 159–170. <https://doi.org/10.47768/gema.v14i3.202201>
- Pratika, A., & Islamuddin, I. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 153–164. <https://doi.org/10.36085/pbc.v1i1.4062>
- Putro, W. W. S., & Laela, S. (2020). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO SUHAR JAYA CABANG BOGOR. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 127–136. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i2.483>
- Suryani Kadek, Ni. D., & FoEh, J. D. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NIKLACAKRA PUBLISHING HOUSE.
- Syarief, F., & Kurniawan, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (K. S. Utomo Prambudi, Ed.). Penerbit Widina Bhakti.
- Utama, Z. M. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN DILINGKUNGAN KELURAHAN CEMPAKA PUTIH TIMUR. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 25–31. <https://doi.org/10.32509/kelola.v8i1.2097>
- Widyawati Rini, S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. N. P. Adnyana, Ed.). Cv Noah Alethia.

Yulius, Yosandi. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. Drs. , M. S. Maruapey Husein, Ed.). Penerbit Buku Murah.

