

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSUBA INDONESIA
KOTA TANGERANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana (S1)

SLAMET ARYADI

NIM : 64201207

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Slamet Aryadi
NIM : 64201207
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang”**, adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Tangerang
Pada tanggal : 24 Juni 2024
Yang menyatakan,

UNIVERS



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Slamet Aryadi'.

Slamet Aryadi

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Slamet Aryadi
NIM : 64201207
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dan pihak perusahaan tempat riset :

Nama : Sri Nugroho
Jabatan : Personal & General Effairs Manager
Perusahaan : PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang

Sepakat atas hal-hal dibawah ini :

1. PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan judul, "**Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang**" yang disusun oleh penulis.
2. PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang telah menyediakan data dan informasi yang di perlukan untuk penyusunan karya ilmiah penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan informasi maka PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggung jawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

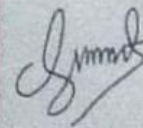
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Tangerang
Pada tanggal : 30 Mei 2024
Penulis,

Menyetujui,
PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang

**MITSUBA**
PT. MITSUBA INDONESIA

Sri Nugroho
Personal & General Effairs Manager



Slamet Aryadi
Nim : 64201207

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Slamet Aryadi
NIM : 64201207
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 01 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Nurhadi, S.E., M.M.

Pembimbing II : Seno Sudarmono Hadi, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Ety Nurhayaty, S.E., M.M.

Penguji II : Siti Mabrur Rachmah, S.S., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang”** adalah hasil karya tulis asli Slamet Aryadi dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Slamet Aryadi
Alamat : Kp. Tapos RT. 002 RW. 001 Kec. Tigaraksa Kab. Tangerang
No. Telp : 083813140183
E-mail : Slametaryadi100@gmail.com

UNIVERSITAS



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201207
Nama Lengkap : Slamet Aryadi
Dosen Pembimbing I : Nurhadi, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	21-Mei	Pengajuan Bab I Revisi	
2.	28-Mei	Acc Bab I	
3.	29-Mei	Revisi Bab II	
4.	4-Juni	Acc Bab II	
5.	5-Juni	Revisi Bab III	
6.	6-Juni	Acc Bab III	
7.	11-Juni	Revisi Bab IV & V	
8.	13-Juni	Acc Bab IV & V	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi :

Dimulai pada tanggal : 21 Mei
Diakhiri pada tanggal : 13 Juni
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I

(Nurhadi, SE, MM)



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201207
Nama Lengkap : Slamet Aryadi
Dosen Pembimbing II : Seno Sudarmono Hadi,SE,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing II
1.	04-Mei	Pengajuan Bab I	
2.	13-Mei	Bab I Acc	
3.	14-Mei	Pengajuan Bab II	
4.	17-Mei	Bab II Acc	
5.	20-Mei	Pengajuan Bab III	
6.	21-Mei	Bab III Acc	
7.	31-Mei	Pengajuan Bab IV	
8.	05-Juni	Bab IV Acc	
9.	12-Juni	Pengajuan Bab V	
10.	13-Juni	Bab V Acc	
11.	25-Juni	Acc Bab Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi :

Dimulai pada tanggal : 04 Mei 2024
Diakhiri pada tanggal : 25 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 11 Pertemuan

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II

(Seno Sudarmono Hadi,SE,MM)

PERSEMBAHAN

Membuang-buang waktu lebih buruk dari pada kematian.

Karena kematian memisahkanmu dari dunia,

sedangkan membuang-buang waktu memisahkanmu dari Allah S.W.T.

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tua ku Bapak Muh Jipin (Alm) dan Ibu Cik Isa. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.
2. Skripsi ini juga aku persembahkan buat sepupuku Penda, Rina, Rika, Meci, yang telah mendukung dan memberiku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk Teman-teman kelas 64.8C.03 yang telah memberikan bantuan dan arahan supaya skripsi ini bisa dikerjakan dengan benar dan bisa diselesaikan.
4. Seluruh Keluarga besar dan juga semua orang-orang terdekat terimakasih telah membantu dan memberiku semangat dan doa yang tak ternilai dalam pembuatan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Adapun skripsi ini dimaksud untuk melengkapi syarat menyelesaikan Pendidikan (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bina Sarana Informatika. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang”.

Dengan penulisan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menjumpai kesulitan-kesulitan namun berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan. Namun dengan adanya kesempatan ini penulis juga ingin mengungkapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM, M.pd, IPU, ASEAN, Eng., selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dr. Ani Wijayanti M.M., M.MPar., CHE, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Eka Dyah Setyaningsih, SE, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Nurhadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I untuk menjalankan dan membimbing pengerjaan Skripsi.
5. Seno Sudarnomo Hadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II untuk menjalankan

dan membimbing pengerjaan Skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu selama proses belajar mengajar di Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Sri Nugroho, S.E, Selaku Personel & General Affairs Manager PT. Mitsuba Indonesia Kota Tangerang yang telah mengizinkan dan membantu proses pengerjaan skripsi.
8. Kedua orang tua penulis, (Alm) Bapak Muh Jipin dan Ibu Cik Isa yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual sehingga penulis dapat terus berjuang dalam semangat untuk meraih mimpi dan cita – cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah untuk kalian berdua.
9. Keluarga dan saudara – saudara penulis, terimakasih telah ikut mendoakan dan memberikan dukungan semangat kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman kelas 64.8C.03 dan 64.8A.03 penulis seperjuangan selama masa perkuliahan hingga saat ini bersama dalam perjuangan skripsi.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun dan disempurnakan oleh penulis berikutnya.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Tangerang, 22 Juni 2024
Penulis,



SLAMET ARYADI

ABSTRAK

Slamet Aryadi_64201207_Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi saat ini. Hal ini mengacu pada kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan tanggung jawab yang masih menjadi persoalan didalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsuba Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel rekrutmen, kompensasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer dengan pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 55 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, uji instrumen data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, uji regresi linier berganda yang meliputi uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 62.9% berarti bahwa pengaruh antara rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

UNIVERSITAS

ABSTRACT

Slamet Aryadi_64201207_The Influence of Recruitment and Compensation on Employee Performance at PT Mitsuba Indonesia Tangerang City.

Employee performance is the work results that can be achieved by employees in carrying out their duties and responsibilities in the current organization. This refers to quality, quantity, use of time and responsibility which are still problems within the organization. This research aims to see how Recruitment and Compensation influence employee performance at PT. Mitsuba Indonesia Tangerang City. This research consists of three variables, namely recruitment, compensation and employee performance variables. The research method used was descriptive quantitative with primary data collection techniques with data collection in the form of questionnaires distributed to respondents as many as 55 employees. The data analysis techniques used in this research are descriptive, data instrument tests which include validity and reliability tests, classical assumption tests which include normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation tests, multiple linear regression tests which include the T test, F test and coefficient test, determination. The results of this research show that the independent variable, namely recruitment, has a positive effect on employee performance with the resulting significance value being $0.000 < 0.05$ and compensation has a positive effect on employee performance with the resulting significance value being $0.000 < 0.05$ and the adjusted R Square value obtained, namely 62.9%, which means that the influence of recruitment and compensation on employee performance is in the high category.

Keywords: Recruitment, Compensation, Employee Performance.

UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Judul Skripsi	
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	i
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	ii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iii
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta	iv
Lembar Konsultasi Skripsi	v
Lembar Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan	5
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 7
2.1. Tinjauan Teoritis	7
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Berpikir	31
2.4. Hipotesis	32
 BAB III. METODE PENELITIAN	 34
3.1. Desain Penelitian	34
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.3. Definisi Operasional Variabel	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.5. Teknik Analisis Data	39
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.2. Uji Kualitas Data	52

4.3. Uji Asumsi Klasik	55
4.4. Pengujian Hipotesis	61
4.5. Uji Koefisien Determinasi	63
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
4.7. Implikasi Penelitian	67
4.8. Keterbatasan Penelitian	68
BAB V. PENUTUP.....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75
SURAT KETERANGAN PKL/RISET	76
SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET	77
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Daftar Penelitian Terdahulu	21
Tabel III.1. Operasional Variabel	36
Tabel IV 1. Pengambilan Kuesioner	48
Tabel IV.2. Deskripsi Data Penelitian	48
Tabel IV.3. Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
Tabel IV 4. Frekuensi Usia Responden	50
Tabel IV.5. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel IV.6. Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	51
Tabel IV.7. Frekuensi Jabatan Responden.....	51
Tabel IV.8. Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.9. Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.10. Hasil Uji Normalitas	56
Tabel IV.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman's Rho)	58
Tabel IV.12. Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel IV.13. Hasil Regresi Linear Berganda	60
Tabel IV.14. Uji T	62
Tabel IV.15. Uji F	63
Tabel IV.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial	64
Tabel IV.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	64

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1. Kerangka Berpikir.....	31
Gambar II. 2. Hipotesis	32
Gambar IV. 1. Uji Normalitas Data P-P Plot	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A.1. Lembar Kuesioner	79
A.2. Analisis Deskriptif Variabel (X1, X2 & Y).....	85
A.3. Data Karakteristik Responden.....	91
B.1. Hasil uji validitas Rekrutmen (X1)	93
B.2. Hasil uji validitas Kompensasi (X2)	93
B.3. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y)	94
B.4. Hasil uji reliabilitas Rekrutmen (X1).....	94
B.5. Hasil uji reliabilitas Kompensasi (X2).....	94
B.6. Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	95
B.7. Hasil Uji Normalitas	95
B.8. Hasil Uji Multikornealitas	95
B.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
B.10. Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda.....	96
B.11. Hasil Output Uji Parsial (Uji T)	97
B.12. Uji Output Hipotesis Stimultan (Uji F).....	97
B.13. Hasil Output Uji Koefisien Determinasi.....	97
C. 1. T table df 40-60	98
C. 2. F tabel 5% (0,05)	99
C. 3. R tabel 5%.....	100

UNIVERSITAS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin meningkat dan persaingan terus semakin ketat, perusahaan di berbagai bidang industri dituntut untuk menjaga dan meningkatkan Sumber Daya Manusia. Perekonomian Sumber Daya Manusia merujuk pada bagaimana manusia sebagai aset ekonomi, termasuk dalam hal pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan produktivitas mereka, memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan. Ini melibatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi semua jenis bisnis. Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi kualitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia berkualitas untuk mencapai tujuannya. Untuk membantu perusahaan, Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dari organisasi. Perusahaan harus terus mengembangkan manajemen Sumber Daya Manusia mereka. Dalam hal ini, perusahaan harus selalu berkembang untuk mencapai tujuannya.

Menurut Ivancevich (2010), “Rekrutmen ialah aktivitas dalam hal penarikan calon pegawai sesuai dengan kemampuannya yang diinginkan oleh perusahaan tersebut” (Sagita et al., 2020)

Fenomena rekrutmen yang ditemukan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang yaitu calon karyawan yang dicari belum murni sesuai dengan objektivitas yang diinginkan dan juga beberapa masalah terkait rekrutmen seperti dasar perekrutan,

sumber perekrutan dan juga metode perekrutan. Lalu proses rekrutmen masih dilakukan sebatas percobaan, bukan didasari oleh kebutuhan yang dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas baik. Dari pernyataan di atas yaitu rekrutmen bukan satu-satunya variabel yang bisa *support* peningkatan kinerja.

Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan bahwa “kompensasi ialah penghasilan dalam bentuk uang maupun tidak dan diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa.” (Hermawan et al., 2022).

Adapun fenomena kompensasi yang ditemukan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang adalah adanya permasalahan dalam perusahaan di akibatkan oleh kompensasi yang tidak sesuai seperti uang lemburan, tunjangan dan bonus lainnya sehingga dampak yang terjadi mengakibatkan ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja, hasil produksi, absensi dan juga diperusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Biasanya kompensasi setiap satu bulan sekali dan diberikan awal atau akhir bulan. Namun hal tersebut kadang tidak sesuai dengan perkiraan dalam bekerja sehingga mengakibatkan masalah karena ketidaksesuaian kompensasi yang diterima.

Menurut Handoko (2017) “kinerja sebagai proses dalam mengevaluasi dan menilai prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai” (Hermawan et al., 2022).

Adapun masalah atau fenomena kinerja yang terjadi pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang adalah masih banyak kekurangan dalam mencapai kinerja yang diinginkan dan kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat pada waktunya, oleh karena itu masih banyak hal yang wajib dilakukan oleh PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang dalam meningkatkan kinerja yang diinginkan. Seperti hasil atau kuantitas produksi, kualitas dan juga jam kerja selalu tidak menentu yang mengakibatkan hasil produksi tidak maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam skripsi yang diberi judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSUBA INDONESIA, KOTA TANGERANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan masalah ketika hal penelitian dapat dijabarkan menjadi beberapa poin dalam penelitian ini, dimana rumusan masalah penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang?
3. Apakah Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dijabarkan menjadi poin-poin berikut:

1. Untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang
2. Untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang

3. Untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan Manfaat dalam penelitian ini dapat menjelaskan kontribusi yang diinginkan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi dan membuktikan secara empiris dan menambah kinerja karyawan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2) Bagi Instansi Terkait

Penelitian diharapkan menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktisi

1) Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang Sumber Daya Manusia secara nyata, diharuskan tentang rekrutmen, kompensasi dan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan tentang pentingnya proses rekrutmen kerja yang baik dan memperhatikan kompensasi karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penititan di lakukan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang. Adapun yang diberikan batasan judul pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang di peroleh penulis merupakan data yang dikumpulkan langsung di karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang. yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap karyawan produksi sebanyak 55 responden dan berfokus kepada hubungan antara variabel rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif statistika, yang dimana penelitian skripsi ini hasil olah datanya menggunakan aplikasi IBM SPSS statistika versi 22.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan agar mencapai tujuan yang diinginkan, maka penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang berhubungan satu dengan yang lainnya dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup serta sistematika penulisan mengenai rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan sebagai acuan dasar teori yang akan digunakan nantinya membahas permasalahan yang dirumuskan

dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai tipe penelitian, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi sampel penelitian, statistik deskriptif dari variabel penelitian, hasil analisis dan interpretasi hasil penelitian berdasarkan data statistik yang diperoleh dari hasil pengolahan data primer yaitu karyawan PT Mitsuba Indonesia Tangerang. Serta argumentasi teoritis yang menguatkan hasil olah data terkait pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi bagian akhir dari penelitian yang menjelaskan tentang kesimpulan dan serta saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual digunakan sebagai dasar untuk penelitian. Untuk mendapatkan hasil yang tepat dan berkualitas, penelitian ini memerlukan dukungan teoritik dari teori-teori yang digunakan. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian tentang kompensasi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja perusahaan. Teori-teori ini juga akan digunakan sebagai acuan dalam menentukan analisis.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2015) “Sumber Daya Manusia menjadi tujuan utama dalam perusahaan untuk dapat memberikan hasil dalam pencapaian tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia disuatu perusahaan mempunyai harkat dan martabat yang wajin dihargai karena mempunyai keterampilan, kemampuan dan dapat berpikir secara rasional” (Hermawan et al., 2022).

Menurut (Wardani, 2019) “Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk menggerakkan atau mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai”(Tekkay et al., 2022).

Menurut Mangkunegara(2008:2)“Manajemen ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja

dalam rangka mencapai tujuan perusahaan” (Lina, 2020).

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan dari sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan kebutuhan yang terjadi di lingkungan khususnya di ruang lingkup perusahaan dan mengurangi efek dampak *negative* yang merugikan akan muncul.

b. Tujuan Organisasi

Sasaran formal yang disusun untuk membuat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia itu ada. Tujuan Organisasi merupakan tujuan dasar terbentuknya dari suatu organisasi, setiap organisasi yang berdiri pasti memiliki suatu tujuan yang kuat.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan Manajemen Sumber Manusia selanjutnya ialah tujuan fungsional. Yaitu untuk mempertahankan kontribusi dari Sumber Daya Manusia di tiap departemen organisasi yang dipakai. Sumber daya itu dijaga agar memberikan kontribusi yang optimal.

d. Tujuan Individu atau Tujuan Pribadi

Tujuan individu merupakan dasar dari suatu tujuan yang mendasari terbentuknya tujuan kelompok, tujuan kelompok didasarkan oleh tujuan beberapa individu yang memiliki tujuan yang sama. Tujuan individu dalam perusahaan juga harus diperhatikan oleh setiap manajemen agar dapat tercipta tujuan kelompok yang *solid*.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan ialah rencana tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan suatu tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengorganisasi mencakup tenaga kerja dengan menetapkan pembagian, hubungan, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian perusahaan (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan ialah kegiatan yang mengarahkan semua tenaga kerja agar dapat bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam memperoleh target perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian ialah kegiatan mengendalikan semua tenaga kerja agar menaati aturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat ketimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia agar perusahaan mendapatkan orang-orang yang tepat, dapat bekerja dengan efektif supaya dapat mewujudkan target yang ingin dituju dalam suatu perusahaan.

2.1.2. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut (Mangkunegara, 2011) “Rekrutmen karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan agar memperoleh tambahan pegawai melalui tahapan yang meliputi pengidentifikasian dan pengevaluasian terhadap sumber-sumber penarikan karyawan, penentuan kebutuhan karyawan, pelaksanaan proses seleksi, serta penempatan dan pengorientasian karyawan (Alwi & Sugiono, 2020).

Menurut Sutisna (2011:37) “Rekrutmen ialah suatu proses pencarian, penemuan, dan penarikan para calon tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi” (Alwi & Sugiono, 2020), Rivai (2011) menjelaskan “rekrutmen sebagai serangkaian kegiatan yang dimulai saat suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan, hingga disaat perusahaan tersebut mendapatkan calon yang sesuai atau yang memenuhi kualifikasi sesuai jabatan atau lowongan yang tersedia” (Alwi & Sugiono, 2020).

Berdasarkan dari beberapa istilah diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen ialah suatu proses pencarian tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia.

2. Prinsip – Prinsip Rekrutmen

Setiap organisasi harus menetapkan sebuah prinsip dalam menentukan Rekrutmen supaya dapat memangkas biaya – biaya Rekrutmen yang tidak di inginkan dan prinsip yang ditentukan organisasi akan selalu berbeda-beda. Salah satunya ada beberapa prinsip Rekrutmen yang harus di tentukan oleh organisasi, yaitu:

- a. Organisasi menetapkan mutu tenaga kerja yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang sedang di cari oleh Organisasi.

- b. Organisasi harus menetapkan jumlah calon karyawan yang sedang dibutuhkan dalam Organisasi supaya menghindari biaya-biaya Rekrutmen yang berlebihan. Untuk itu Organisasi harus mengetahui kebutuhan tenaga kerja, guna untuk meminimalkan biaya yang diperlukan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Rekrutmen

Adapun faktor-faktor yang dapat menarik Sumber Daya Manusia menurut Sri Larasati (2021) yaitu :

- a. Balas jasa yang digunakan Jika balas jasa besar maka calon tenaga kerja banyak, sebaliknya jika balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
- b. Jika status karyawan tetap maka calon tenaga kerja relatif banyak, sebaliknya jika status tenaga kerja honorer maka calon tenaga kerja sedikit.
- c. Jika kesempatan promosi terbuka lebar, maka jumlah calon tenaga kerja banyak, sebaliknya jika kesempatan promosi kecil maka calon tenaga kerja sedikit.
- d. Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, calon tenaga kerja akan banyak, dan begitupun sebaliknya.
- e. Metode Penarikan apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka calon tenaga kerja akan banyak, begitupun sebaliknya.
- f. Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka calon tenaga kerja banyak, begitupun sebaliknya.
- g. Jika penawaran tenaga kerja banyak, maka calon tenaga kerja akan banyak, begitupun sebaliknya.

4. Tahapan Rekrutmen

Berikut ini empat bagian Rekrutmen karyawan yang dilakukan secara tradisional menurut Dubois dan Rothwell dalam Sinambela :

- a. Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan

Berbeda dengan filosofi rekrutmen, pengusaha bertindak. Filosof mengatakan bahwa perekrutan harus dilakukan secara teratur untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tanpa mempertimbangkan kekosongan pekerjaan tertentu. Selain itu, ada juga yang percaya bahwa perekrutan hanya harus dilakukan dengan sangat selektif untuk mengisi posisi kosong. Dalam situasi seperti ini, manajer membutuhkan keterampilan pengambilan keputusan dan keriusan agar keputusan mereka berdasarkan kebutuhan dan visi pengembangan SDM organisasi.

- b. Memeriksa dan spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.

Kesuksesan dalam proses menyusun deskripsi pekerjaan akan membuat calon tenaga kerja lebih mudah memahami kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tersebut. Praktisi SDM tidak dapat menilai lamaran yang ada jika tidak memiliki deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

- c. Mengidenifikasi sumber-sumber dari calon tenaga kerja yang memenuhi syarat.

Proses rekrutmen terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas, kandidat dapat berasal dari dalam atau luar perusahaan. Tidak diragukan lagi, sumber lamaran ini harus dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

- d. Memilih proses komunikasi yang paling efektif agar menarik calon tenaga kerja yang memenuhi syarat.

Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi Sumber Daya Manusia agar melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber calon tenaga kerja, antara lain bisa dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke

kampus, *open house recruitment*, sasaran, pegawai yang magang, dan program kerja sama yaitu lembaga pendidikan dan organisasi (*link and match*).

Organisasi harus menemukan cara untuk membuat orang tahu bahwa mereka adalah tempat yang bagus untuk bekerja. Pendekatan rekrutmen khusus juga dapat dilakukan di internet, dengan situs web yang dapat menghubungi calon karyawan dari berbagai tempat. Dengan menyebarluaskan lowongan pekerjaan di internet, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang berkualifikasi dalam sumber daya manusia di seluruh dunia. Namun, implementasi berbasis dunia maya harus dikelola oleh profesional yang terdiri dari para profesional di bidang mereka.

5. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2019) indikator dari variabel rekrutmen sebagai berikut:

- a. Dasar Perekrutan wajib berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang akan diperlukan untuk menduduki posisi jabatan tersebut.
- b. Sumber Perekrutan
 - 1) Sumber internal memutasikan pegawai yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang kosong dan biasanya diambil dari dalam perusahaan.
 - 2) Sumber eksternal pegawai yang mengisi posisi jabatan yang lowong dicari dari sumber- sumber calon tenaga kerja di luar perusahaan.
- c. Metode Perekrutan
 - 1) Metode tertutup

perekrutan hanya diberi tahu ke pegawai atau manusia tertentu saja yang hanya di informasikan kepada saudara dan teman terdekat saja.

2) Metode terbuka

perekrutan diberi tahu secara luas dengan mengupload iklan dan menyebar luaskan ke publik.

2.1.3. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) “Kompensasi ialah seluruh pendapatan berbentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”(Alwi & Sugiono, 2020).

Menurut Simamora (2004) dalam (Putro & Laela, 2020, 131) “Kompensasi adalah imbalan berbentuk finansial serta non-finansial dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai”(Pamungkas & Widayati, 2021).

Menurut (Kadarisman, 2012:31) “Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”(Arifudin, 2019).

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian imbalan dari perusahaan untuk pegawai atau karyawan atas jasa yang telah dilakukan di dalam maupun diluar perusahaan.

2. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020) antara lain:

- a. Penawaran dan Permintaan Kerja: Jika penawaran kerja lebih banyak daripada permintaan kerja, maka kompensasi relatif lebih rendah. Sebaliknya, jika penawaran kerja lebih sedikit daripada permintaan kerja, maka kompensasi relatif lebih tinggi.

b. Kemampuan dan Kesediaan Organisasi

Tingkat kompensasi akan meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan dan kesediaan organisasi untuk memberi.

c. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan: Tingkat kompensasi lebih tinggi jika serikat buruh kuat, tetapi lebih rendah jika serikat buruh lemah.

d. Produktivitas Kerja Karyawan: Kompensasi akan lebih tepat jika produktivitas kerja pegawai tinggi dan banyak, tetapi jika produktivitasnya rendah, kompensasi akan lebih sedikit.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres: Pemerintah menetapkan upah minimum atau kompensasi jasa. Supaya pengusaha tidak

3. Karakteristik Kompensasi

Jika kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan dimaksudkan untuk dicapai secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuan mereka, harus memiliki karakteristik tertentu, yaitu sebagai berikut:

a. Nilai gaji tidak dapat mempengaruhi tindakan atau perasaan seseorang jika tidak penting bagi mereka. Salah satu tantangan dalam merancang sistem upah adalah menemukan upah yang sedapat mungkin mendekati kebutuhan para pegawai dan menerapkan berbagai upah untuk memastikan bahwa upah yang tersedia cukup untuk semua jenis individu yang berbeda di perusahaan.

b. Tantangan lain adalah merancang sistem upah yang terkait dengan setiap individu pegawai.

c. Frekuensi upah yang diberikan lebih sering memiliki potensi lebih besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Visibilitas—upah yang diberikan lebih sering memiliki potensi lebih besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:118) Kompensasi dikategorikan menjadi dua yaitu :

a. Kompensasi secara Langsung

1) Gaji

Jasa yang dibayar secara periode kepada pegawai sehingga mempunyai hak yang pasti.

2) Upah

Jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan berdasarkan atas perjanjian yang disepakati.

3) Upah insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya melebihi standar.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1) *Benefit dan service*

Kompensasi tambahan (*finansial atau nonfinansial*) yang diberikan kepada semua pegawai dalam usaha agar diberikan kesejahteraan bagi mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas.

5. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2019) adalah sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah dikaitkan dengan tarif gaji per jam. Upah ialah balas jasa yang diberikan dan digunakan bagi pegawai produksi. Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran mingguan atau bulanan.

b. Insentif

Insentif ialah tambahan penghasilan di dalam atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas ialah kenikmatan seperti mobil, tempat parkir, atau akses ke perusahaan yang didapat karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi *eksekutif* yang dibayar mahal.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mengandung makna dalam penyampaian tujuan organisasi (Alwi & Sugiono, 2020).

Pendapat Mangkunegara (2016) “Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan”(Wandi et al., 2022).

Menurut Firmandari, (2014) bahwa “Kinerja adalah hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang pegawai, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja organisasi”(Wandi et al., 2022).

Berdasarkan teori para ahli diatas dapat disimpulkan Kinerja ialah hasil pencapaian pegawai yang sudah sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kualitas dan kuantitas yang sudah ditargetkans.

2. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Pusparani (2021) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penilaian Kinerja karyawan, yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi adalah dua metrik kinerja lain yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kinerja baik atau buruk. Proses peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan adalah salah satu contohnya. Jika sesuatu mengarah pada tercapainya tujuan dan dianggap memuaskan dalam melakukannya, maka dianggap efektif..

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab tergambar jelas dalam perusahaan yang baik, tidak ada tanggung jawab yang tumpang tindih. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap karyawan sadar akan hak dan tanggung jawabnya. Setiap karyawan di perusahaan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas, yang akan didukung oleh kinerjanya..

c. Motivasi

Motivasi lebih ke bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara baik guna mencapai target organisasi

d. Aturan dan Regulasi

Disiplin pada umumnya lebih pada sikap hemat seorang pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Masalah kinerja dengan kedisiplinan pegawai, baik yang berdampak pada atasan maupun bawahan, akan berdampak pada organisasi. Peningkatan kinerja individu dan kelompok akan bermuara pada terpenuhinya tujuan organisasi.

e. inisiatif

Inisiatif berkorelasi dengan kapasitas mental dan daya cipta berupa konsep perencanaan yang dikaitkan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan dalam perusahaanlah yang mendorong kemajuan, yang pada gilirannya mempengaruhi output.

d. *Reward*

Reward atau hadiah ialah suatu yang diberikan kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cendramata.

e. *Punishment*

Punishment (hukuman) ialah suatu perbuatan, dimana secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu yang mempunyai kelemahan bila dengan diri kita, dan oleh karena itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

3. Tujuan dan Fungsi Manajemen Kinerja

Kinerja, menurut Hersey dan Blanchard, adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang tidak boleh cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pengelolaan Kinerja terbaik dari manajemen diperlukan agar penilaian kinerja berhasil.

Adapun tujuan dan fungsi manajemen Kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan dapat dikelola secara efektif dan efisien untuk memastikan kinerjanya meningkat secara konsisten.
- b. Untuk menyelesaikan potensi konflik, terdapat proses komunikasi timbal balik antara penilai dan penilai.

- c. Proses perencanaan, pembinaan, dokumentasi, dan tinjauan kinerja semuanya terintegrasi.
- d. Memotivasi pekerja dan memperkuat dedikasinya untuk maju.
- e. membangun keadilan dan transparansi dalam evaluasi.
- f. penetapan tujuan untuk mengatur peran pengganti.
- g. Memberikan umpan balik kepada perusahaan mengenai kinerja setiap karyawan sehingga dapat menggunakan informasi tersebut untuk memutuskan strategi perusahaannya.

4. Indikator Kinerja

Menurut Leonardo & Andreani (2015) dalam jurnal (Wandi et al., 2022)

indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Pemanfaatan waktu. serta
- d. Tanggung jawab.

Berdasarkan teori para ahli diatas dapat disimpulkan Kinerja ialah hasil pencapaian pegawai yang sesuai dengan standar persyaratan yang diberikan perusahaan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan pada kurun waktu yang ditentukan oleh perusahaan dengan kualitas dan kuantitas yang sudah ditentukan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam jurnal-jurnal yang berkaitan dengan observasi yang dilakukan oleh penulis ialah sebagai berikut :

Tabel II.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Efendi, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Kota Malang	1. Variabel (X1) kompensasi dan 2. variabel (Y) kinerja	1. Objek penelitian dan 2. Variabel intervensi (motivasi kerja)	1. Dilihat pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,721 < 0,05$) karyawan PDAM Kota Malang. 2. Motivasi kerja tidak menjadi variabel mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai beta 0,024 dengan standart error 0,067. Sedangkan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai beta sebesar 0,246 dengan standart error 0,082.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2	(Dwianto et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	1. Variabel (X1) kompensasi dan 2. Variabel (Y) kinerja karyawan	1. Objek penelitian	Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia dengan menunjukkan nilai lebih kecil dari nilai $(0,000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(5,146 > 2,04841)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3	(Pratiwi Surendra, 2023)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Karyawan, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Cabang Karanganyar	1. Variabel (X1) rekrutmen, 2. Variabel (X2) kompensasi dan 3. variabel (Y) kinerja karyawan	1) Objek penelitian	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung (2,663) > t tabel (2,030), dan nilai sig 0,012 < 0,05. 2. variabel penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung (3,153) > t tabel (2,030) dan nilai sig 0,03 < 0,05. 3. variabel kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini memperoleh nilai t hitung (1,284) < t tabel (2,030) dan nilai sig 0,108 > 0,05.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	(Sicillia et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat	1. Variabel (X1) kompensasi	1. Variabel (X2) motivasi, 2. variabel (Y) kepuasan kerja dan 3. objek penelitian	Temuan di atas menunjukkan bahwa motivasi (X2) dan kompensasi (X1) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan statistik yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $52,668 > F$ tabel $2,69$ menunjukkan hal tersebut. Nilai signifikansi yang diperoleh bila menggunakan batas signifikan $0,05$ adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini didukung oleh hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompensasi secara bersamaan.



No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaaan	Hasil Penelitian
5	(Lina, 2020)	Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	1. variabel (X1) rekrutmen 2. variabel (Y) kinerja karyawan	1) objek penelitian	Dengan koefisien korelasi sebesar 0,756, koefisien determinasi sebesar 57,15%, dan sisanya sebesar 42,85% dipengaruhi oleh faktor lain, diketahui bahwa hasil pembahasan penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian. obyek. Selain itu uji signifikansi (uji t) hasil t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu $8,001 > 2,010$ dengan koefisien regresi sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan rekrutmen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,703 setiap kenaikan satu satuan rekrutmen.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6	(Wandi et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia	1. variabel (X1) kompensasi 2. variabel (Y) kinerja karyawan	1. objek penelitian	Diketahui hasil hipotesis dan arah pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah 0,356 diperlihatkan oleh koefisien jalurnya pengujian. dilihat dari dihasilkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,886 > 1.986$) dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti didapati pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
7	(BADARUD DIN & HIDAYAT, 2020)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	1. variabel (X1) rekrutmen 2. variabel (Y) kinerja karyawan	1. variabel (X2) seleksi 2. objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian, nilai Konstanta (α) sebesar 18,193 yang berarti jika variabel proses rekrutmen dan seleksi dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 18,19%. Koefesien regresi variabel proses rekrutmen sebesar 0,143, Koefesien regresi variabel seleksi sebesar 0,539. Nilai Fhitung sebesar 4,453 > Ftabel sebesar 3,11, maka H_a diterima, Artinya proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menolak H_o dan menerima H_a. Nilai thitung sebesar 2,468 > Ftabel sebesar 1,989, maka H_a diterima, Artinya Hasil penelitian menolak H_o dan menerima H_a.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
8	(Utama, 2022)	Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Dilingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur	1. Variabel (X1) rekrutmen, 2. Variabel (X2) kompensasi 3. variabel (Y) kinerja karyawan	1. objek penelitian	Pengujian individual dengan menggunakan uji T diperoleh hasil sebagai berikut: T hitung rekrutmen (X1) sebesar $2,174 > T$ tabel 2,003, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan H_a diterima dan H_0 ditolak apabila nilai T hitung kompensasi (X2) sebesar $2,242 < T$ tabel 2,003. Sisanya sebesar 50,8% menurut hasil uji Koefisien determinasi atau R Square yaitu $0,492 = 49,2\%$. Angka ini menjelaskan bagaimana 53,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh perekrutan dan kompensasi.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9	(Alwi & Sugiono, 2020)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat	1. Variabel (X1) rekrutmen, 2. Variabel (X3) kompensasi 3. variabel (Y) kinerja karyawan	1. variabel (X2) penempatan kerja	1. Variabel rekrutmen memiliki nilai thitung dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel penempatan kerja memiliki nilai thitung dan nilai sig. sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga penempatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel kompensasi memiliki nilai thitung dan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

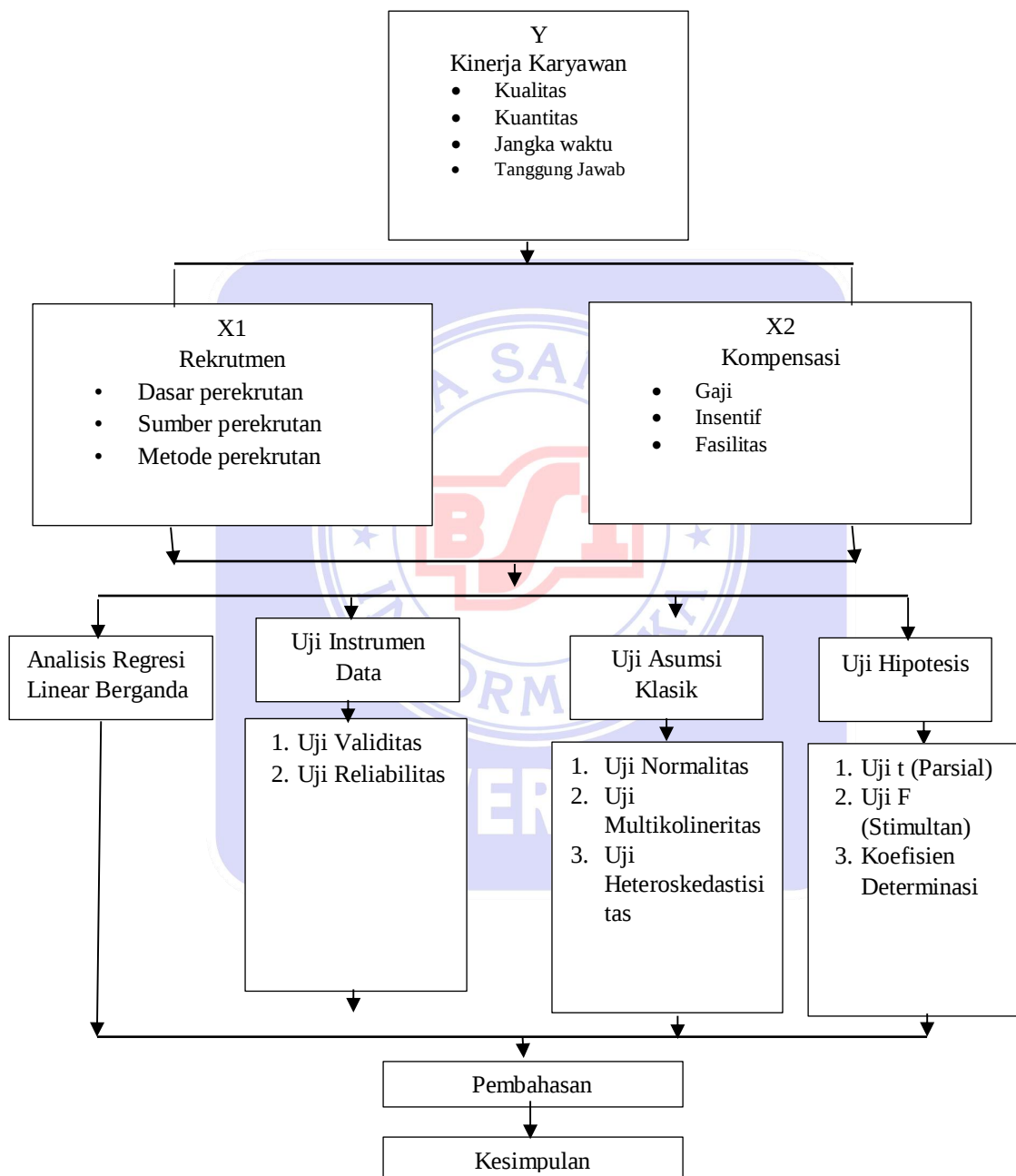
No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaaan	Hasil Penelitian
10	(Suhaila et al., 2021)	Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan	1. variabel (X1) rekrutmen 2. variabel (Y) kinerja karyawan	1. variabel (X2) disiplin kerja 2. objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000a, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,840 sejak hasil uji Anova divalidasi (Tabel 4.15). Oleh karena itu, signifikansi (Sig.) atau F hitung $> F$ tabel ($37,840 > 3,15$) kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$) variabel yang berkaitan dengan perekrutan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap output. PT. Pengaruh Brataco Cabang Medan bersifat simultan.

Sumber : Data Olahan (2024)

UNIVERSITAS

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini dipakai untuk mempermudah jalan penelitian kepada permasalahan yang ingin dibahas, untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka berpikir dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan (2024)

Gambar II. 1

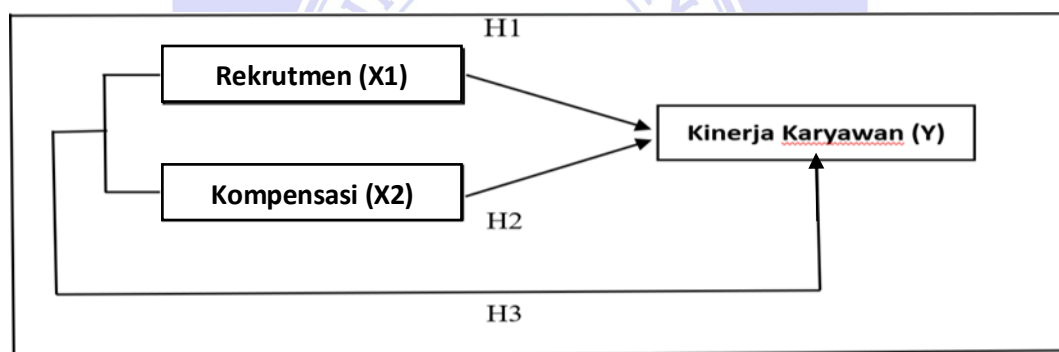
Kerangka Berpikir

Variabel rekrutmen dan kompensasi dalam penelitian ini merupakan contoh variabel independen (x_1, x_2). Variabel independen menjelaskan atau mempunyai pengaruh terhadap variabel lain. Dependent (Y): Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2011:96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara pada setiap masalah yang sifatnya masih praduga, atau sebuah dugaan sementara” (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penelitian merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan (2024)

Gambar II. 2

Hipotesis

1. H_{01} :Tidak terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.
 H_{a1} :Terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.
2. H_{02} :Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

Ha2 :Terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

3. H₀₃ :Tidak terdapat pengaruh stimultan antara variabel rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

Ha3 :Terdapatnya pengaruh stimultan antar variabel rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini dalam pencarian terdapat beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel independen.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya”(Wandi et al., 2022).

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang. Adapun jumlah populasi karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang pada devisi produksi sebanyak 124 karyawan. Sampel merupakan bagian dari sebuah populasi yang di dapat mewakili populasi yang diteliti. Pada penelitian ini perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin yang mana rumus tersebut digunakan untuk menghitung dan menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang sudah diketahui jumlahnya.

3.2.2. Sampel Penelitian

Definisi sampel menurut Sugiono (2016) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”(Handoko et al., 2022). Sedangkan menurut (Siregar, 2017) sampel adalah “Prosedur pengambilan data, dimana hanya

sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”(Handoko et al., 2022).

Pada penelitian ini populasi memiliki jumlah sebanyak 124 karyawan dari divisi produksi. Dalam perhitungan rumus Slovin pada penelitian ini menggunakan tingkat presisi sebesar 10%. Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumusan Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = N / (1 + (124 \times 0,01))$$

$$n = 124 / (1 + (124 \times 0,01))$$

$$n = 124 / (1 + 1,24)$$

$$n = 124 / 2,24$$

$$n = 55$$

Dengan demikian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional ialah variabel yang didefinisikan dengan memberinya makna, mengidentifikasi aktivitas, atau menyediakan operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel itu. Sifat suatu objek atau kegiatan yang memiliki perubahan tertentu yang peneliti pilih untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya merupakan definisi operasional dari suatu variabel.

Untuk memandu penelitian ini, peneliti menggunakan definisi operasional variable sebagai berikut :

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variable	Indikator	Item	Referensi
Rekrutmen	Rekrutmen adalah proses menentukan atau memilih dan memperkerjakan kandidat terbaik dari dalam atau luar organisasi untuk kesempatan kerja	Dasar Rekrutmen	2	Hasibuan (2019)
		Sumber Rekrutmen	3	
		Metode Rekrutmen	5	
Kompensasi	kompensasi adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya	Upah / Gaji	4	(Hidayat, 2022)
		Insentif	4	
		Fasilitas	2	

Variabel	Definisi Variable	Indikator	Item	Referensi
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab khusus mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah tanpa melanggar hukum apa pun dan sesuai dengan moral dan etika.	Kuantitas	3	(Wandi et al., 2022)
		Kualitas	5	
		Pemanfaatan waktu	5	
		Tanggung jawab	7	

Sumber : Data Olahan (2024)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Arikunto, 2006 :103) Metode pengumpulan data ialah “Cara-cara yang dapat digunakan dan mencari didalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan instrumen penelitian ialah alat yang dipakai oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih singkat dan hasilnya lebih baik dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”(Efendi, 2019).

Untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang dengan menggunakan beberapa metode dan teknik pengambilan data sebagai berikut:

3.4.1. Metode Observasi

Proses pengamatan dan pengukuran variabel dari obyek yang diteliti dengan menggunakan instrumen penelitian atau alat ukur oleh peneliti. Pengamatan dilakukan di PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

3.4.2. Metode Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner langsung kepada karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang. Kuesioner dirancang menggunakan pernyataan dalam tabel-tabel untuk memudahkan responden dalam memahami dan memberikan respon. Terdapat juga kata pengantar yang menjelaskan tujuan penelitian dan panduan pengisian kuesioner untuk setiap variabel yang diteliti. Kuisoner terbagi menjadi dua bagian, yaitu kata pengantar dan data demografis responden, serta respons dari responden terhadap pertanyaan mengenai variabel rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan diambil berdasarkan kuesioner yang sudah disebar dan ditulis oleh masing-masing karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang dengan indikator menggunakan skala likert yang mempunyai lima (5) tingkat sebagai berikut:

No	Skala	Keterangan	Nilai
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Olahan (2024)

3.4.3. Metode Wawancara

Dilakukan untuk mendapatkan informasi dari pihak perusahaan atau responden melalui dialog tanya jawab antara peneliti dan pihak terkait.

3.4.4. Metode Dokumentasi

Penulis melakukan membaca buku referensi yang relevan dengan materi penelitian untuk memperoleh data sekunder yang digunakan dalam penyusunan skripsi.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu rancangan atau metode yang digunakan untuk observasi data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, baik itu pengamatan lapangan maupun sumber data lainnya. Tujuan dari analisis data adalah untuk mengorganisasi, menyimpulkan, dan menginformasikan data yang telah dikumpulkan. Menganalisis data melibatkan beberapa langkah, termasuk mengumpulkan data dari berbagai responden, menganalisis data untuk variabel tertentu, melakukan survei untuk mengumpulkan informasi tentang populasi, dan melakukan hipotesis terhadap data yang telah dikumpulkan (Sugiyono 2019).

Dalam penelitian kuantitatif, teknik pengolahan data sangat penting dan harus mengikuti tahap-tahap analisis data yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Aplikasi ini memudahkan peneliti dalam melakukan analisis statistik terhadap data yang telah dikumpulkan, seperti melakukan perhitungan statistik deskriptif, uji hipotesis, dan analisis regresi. Dengan menggunakan SPSS, peneliti dapat menghasilkan informasi yang lebih terstruktur dan dapat diinterpretasikan dengan lebih mudah berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

3.5.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014:267) “Validitas ialah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang telah dilaporkan oleh peneliti”(BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020).

Uji validitas item digunakan untuk menguji sejauh mana suatu instrumen data dapat mengukur dengan akurat apa yang ingin diukur. Validitas item dapat dikatakan terpenuhi jika terdapat korelasi yang signifikan antara item tersebut dengan skor total. Item dalam konteks ini dapat berupa pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang ditujukan kepada responden untuk mengungkapkan suatu hal.

Dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22 dan metode Corrected Item-Total Correlations, dilakukan uji validitas penelitian ini. Bagian tabel Statistik Item-Total keluaran SPSS menampilkan hasil uji validitas. Dengan memanfaatkan metode product moment Pearson untuk membandingkan nilai korelasi hitung (r hitung) dengan nilai korelasi tabel (r tabel), maka dapat dipastikan validitas itemnya. Butir tersebut dianggap valid apabila nilai r yang dihitung melebihi nilai pada tabel. Sebaliknya, item tersebut dianggap tidak valid dan harus dihilangkan atau diperbaiki jika nilai R hitung lebih kecil dari nilai R tabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur yang biasanya menggunakan kuisiner (Priyatno 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah alat ukur konsisten dalam menghasilkan hasil yang serupa saat diaplikasikan pada populasi yang sama. Biasanya, metode ini melibatkan penggunaan kuisiner atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur reliabilitas adalah

Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas merupakan tahap yang dilakukan setelah uji validitas. Pada tahap ini, hanya item-item yang telah terbukti *valid* yang akan dimasukkan dalam analisis reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dituju. Untuk menentukan apakah instrumen *reliable* atau tidak yaitu dengan menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika 0,7 adalah dapat diterima dan jika di atas 0,8 dapat dikatakan baik.

Berikut adalah rumus Realibilitas sebagai berikut :

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{\alpha^2_t} \right)$$

Keterangan :

r_n = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

α^2_t = Varian total

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model persamaan regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik lainnya. Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum menggunakan regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Tidak ada urutan yang baku dalam melakukan uji asumsi klasik, karena hal ini tergantung pada data yang ada. Namun, dalam penelitian ini, beberapa uji asumsi klasik yang akan diterapkan adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis *parametric*. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data dapat mewakili populasi. Untuk menganalisis analisis normalitas dapat dilakukan dua metode yaitu metode *Liliefors* dan metode *sample Kolmogorov-Smirnov* (Priyatno 2019). Untuk menganalisis analisis normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah langkah-langkahnya:

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada aplikasi SPSS menampilkan hasil uji normalitas. Dengan memeriksa nilai *Asymp.sig.(2-tailed)*, dapat diketahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal jika nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian. Sebaliknya data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* lebih tinggi dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Sebagai model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas, maka variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal atau saling mandiri (Ghozali 2020).

Dalam penelitian ini, metode uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Untuk menentukan adanya gejala multikolinearitas, kita dapat melihat nilai VIF dan *tolerance*. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan memeriksa nilai VIF dan *tolerance*, peneliti dapat mengevaluasi apakah terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Jika tidak terdapat masalah multikolinearitas, maka model regresi dapat dianggap valid dan dapat diperoleh untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan lebih akurat. Namun, jika terdapat masalah multikolinearitas, peneliti perlu mempertimbangkan untuk mengatasi masalah tersebut, seperti dengan menghapus salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau menggunakan teknik lainnya yang sesuai.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada variasi yang tidak merata dari residual pada pengamatan dalam model regresi. Dalam regresi yang baik, tidak seharusnya terjadi heteroskedastisitas, yang berarti variasi residual harus seragam di seluruh pengamatan.

Dengan menggunakan metode korelasi spearman's rho, uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Tabel Korelasi pada keluaran SPSS memuat hasil uji heteroskedastisitas. Perhatikan Sig untuk memastikan apakah terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak, digunakan nilai hubungan 2-tailed antara masing-masing variabel independen dengan variabel RES_1 (Unstandardized Residual). Jika nilai Sig sama dengan nol maka model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Tingkat kesalahan penelitian lebih kecil dari nilai (2-tailed) sebagai variabel.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat didefinisikan sebagai berikut: merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk memprediksi kondisi variabel terikat (kriteria)

ketika dua atau lebih variabel bebas dimanipulasi sebagai faktor prediktor (dengan menaikkan atau menurunkan nilainya).

Besarnya pengaruh kinerja pegawai terhadap rekrutmen dan kompensasi dijelaskan dengan analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Kompensasi

ε = Tingkat Kesalahan (error)

3.5.3. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan sebagai mengevaluasi pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh dari uji t lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen secara parsial
- b. Jika nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh dari uji t lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis nol (H_{03}) diterima dan

hipotesis alternatif (H_{03}) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen secara parsial

2. Uji F (Simultan)

Uji f dipakai sebagai menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh dari uji F lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan, maka hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari setidaknya satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh dari uji F lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis nol (H_{02}) diterima dan hipotesis alternatif (H_{a2}) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut adalah rumus F (Simultan) :

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

3.5.4. Analisis Koefisien Determinisasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabilitas pada variabel independen dalam model regresi linear berganda. Nilai koefisien determinasi dapat ditemukan pada tabel *Model Summary* dalam output analisis regresi SPSS, dan nilainya berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu).

Adjusted R square, yang juga tercantum dalam tabel *Model Summary*, menggambarkan persentasi variabilitas variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Nilai *adjusted R square* yang mendekati 1 (satu) menunjukkan tingkat *Goodness of fit* yang lebih tinggi, yang berarti variabel independen secara efektif menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai *adjusted R square* yang mendekati 0 (nol) menunjukkan tingkat *Goodness of fit* yang lebih rendah, yang menandakan bahwa variabel independen kurang efektif dalam menjelaskan variabel dependen.

Berikut adalah rumus Koefisien Determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang di kuadratkan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakter Responden

Fokus penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang dipengaruhi oleh perekrutan dan kompensasi. Setiap responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, rumus slovin digunakan. Selanjutnya, sejumlah 55 pekerja PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang dipilih sebagai sampel penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang melalui kuesioner penelitian. Untuk menyebarkan kuesioner, Kuesioner Angket digunakan dan dibagikan ke semua responden yang termasuk dalam sampel penelitian.

Angket penelitian telah dikirim dan diisi oleh responden, terdiri dari 40 pernyataan, termasuk 20 pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel rekrutmen (X1) dan 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2).

Berikut adalah tabel pengambilan kuesioner, sebagai berikut:

Tabel IV 1
Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentasi
Kuesioner yang disebar	55	100%
Kuesioner Yang tidak diisi	0	0%
Kuesioner yang digunakan	55	100%

Sumber: Data Olahan (2024).

Berdasarkan Tabel IV.1 terdapat kuesioner yang disebar sebanyak 55 responden. Kuesioner yang tidak di isi sebanyak 0 artinya tidak ada lalu kuesioner yang digunakan sebanyak 55 atau 100%.

4.1.2. Ringkasan Hasil Tabulasi Data Kuesioner

Penelitian ini melihat kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan rekrutmen sebagai variabel independen, dan kompensasi sebagai variabel independen. Jumlah sampel responden adalah lima puluh orang.

Hasil berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian:

Tabel IV.2

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	55	24.00	50.00	41.8727	6.04322
Kompensasi	55	22.00	48.00	38.5636	6.27093
Kinerja Karyawan	55	47.00	92.00	79.3273	10.88501
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data Olahan (2024)

Dilihat dari hasil Tabel IV.2 analisis *statistic deskriptif* terlihat bahwa jumlah informasi (n) yang diperhatikan adalah 55 responden dan cenderung terlihat bahwa setiap sample memiliki nilai tipikal (mean) dan standar deviasi insentif untuk setiap variabel.

Standar deviasi variabel Rekrutmen (X1) adalah 6.043 dengan nilai rata-rata 41.873. Ketika nilai rata-rata lebih dari standar deviasi, itu berarti perbedaan antara nilai minimum dan maksimum kecil.

Standar deviasi variabel Kompensasi (X2) adalah 6.270 dengan nilai rata-rata 38.564. Ketika nilai rata-rata lebih dari standar deviasi, itu berarti perbedaan antara nilai minimum dan maksimum kecil.

Standar deviasi variabel Kinerja (Y) adalah 10.885 dengan nilai rata-rata 79.327. Ketika nilai rata-rata lebih dari standar deviasi, itu berarti perbedaan antara nilai minimum dan maksimum kecil.

Berikut adalah jenis kelamin responden, sebagai berikut:

Tabel IV.3
Frekuensi Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki - Laki	40	72.7	72.7	72.7
	Perempuan	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan (2024).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Tabel IV.3 pengisian kuesioner jenis kelamin, responden wanita memiliki jumlah sebanyak 15 orang (27,3%) dan jumlah responden laki-laki sebanyak 40 orang (72,7%). Lalu total jumlah keseluruhan 55 responden atau 100%.

Berikut adalah Tabel IV.4 yaitu usia responden, sebagai berikut:

Tabel IV 4
Frekuensi Usia Responden

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	18 – 25	47	85.5	85.5	85.5
	26 – 30	5	9.1	9.1	94.5
	31 – 39	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data Olehan (2024).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Tabel IV.4 pengisian kuesioner kisaran usia responden yaitu sebanyak 47 orang (85,5%) responden berusia dibawah 18-25 tahun, 5 orang (9,1%) responden berusia antara 26–30 tahun, 3 orang (5,5%) responden berusia antara 31-39 tahun dan dengan jumlah keseluruhan 55 orang atau 100%.

Berikut adalah Tabel IV.5 yaitu Pendidikan terakhir responden, sebagai berikut:

Tabel IV.5
Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA / SMK	52	94.5	94.5	94.5
	S1	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data Olehan (2024).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Tabel IV.5 pengisian kuesioner kisaran pendidikan responden yaitu sebanyak 52 orang (94.5%) responden merupakan lulusan SMA/SMK sederajat, 3 orang (5.5%) responden merupakan lulusan Strata satu (S1) dengan jumlah keseluruhan 55 orang atau 100%.

Berikut adalah Tabel IV.6 yaitu lama bekerja responden, sebagai berikut:

Tabel IV.6
Frekuensi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 1 Tahun	4	7.3	7.3	7.3
	1 - 2 Tahun	28	50.9	50.9	58.2
	3 - 4 Tahun	16	29.1	29.1	87.3
	> 5 Tahun	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data Olehan (2024).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Tabel IV.6 pengisian kuesioner kisaran lama bekerja responden yaitu sebanyak 4 orang (7.3%) responden sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 28 orang (50.9%) sudah bekerja dalam 1 - 2 tahun, 16 orang (29.1%) sudah bekerja dalam 3 - 4 tahun dan 7 orang (12.7%) sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan jumlah keseluruhan 55 orang atau 100%.

Berikut adalah Tabel IV.7 yaitu jabatan responden, sebagai berikut:

Tabel IV.7

Frekuensi Jabatan Responden

Jabatan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Operator	51	92.7	92.7	92.7
	Staff	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data Olehan (2024).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Tabel IV.7 pengisian kuesioner Jabatan karyawan responden yaitu sebanyak 51 orang (92.7%) sebagai Operator dan 4 orang (7.3%) sebagai Staff operasional dengan jumlah keseluruhan 55 orang atau 100%.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Penulis melakukan analisis menggunakan SPSS 22 untuk menguji validitas dan reabilitas. Hasil pengujian validitas dapat dilihat di sini.

Uji signifikansi dapat diterapkan dalam uji validitas untuk melihat nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} . Mengurangi hasil variabel independen (k) dari jumlah sampel (n) adalah salah satu cara untuk menghitung derajat kebebasan (df). Dalam hal ini, 55 sampel dan 2 variabel independen ada, sehingga df yang diperoleh adalah 53, dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, dan nilai R_{tabel} yang diperoleh ialah 0,266. Dalam uji validitas, pernyataan dapat dianggap valid jika nilai R_{hitung} (yang dapat ditemukan pada kolom korelasi item total yang dikoreksi) lebih besar daripada nilai R_{tabel} .

Berikut adalah uji validitas, sebagai berikut:

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>R table</i>	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen 1	0,302	0,266	valid
	Rekrutmen 2	0,311	0,266	valid
	Rekrutmen 3	0,287	0,266	valid
	Rekrutmen 4	0,320	0,266	valid
	Rekrutmen 5	0,356	0,266	valid
	Rekrutmen 6	0,287	0,266	valid
	Rekrutmen 7	0,288	0,266	valid
	Rekrutmen 8	0,413	0,266	valid
	Rekrutmen 9	0,335	0,266	valid

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>R table</i>	Keterangan
	Rekrutmen 10	0,317	0,266	valid
Kompensasi (X2)	Kompensasi 1	0,358	0,266	valid
	Kompensasi 2	0,348	0,266	valid
	Kompensasi 3	0,331	0,266	valid
	Kompensasi 4	0,347	0,266	valid
	Kompensasi 5	0,279	0,266	valid
	Kompensasi 6	0,309	0,266	valid
	Kompensasi 7	0,305	0,266	valid
	Kompensasi 8	0,356	0,266	valid
	Kompensasi 9	0,288	0,266	valid
	Kompensasi 10	0,274	0,266	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 01	0,295	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 02	0,289	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 03	0,374	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 04	0,287	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 05	0,286	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 06	0,315	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 07	0,298	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 08	0,276	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 09	0,476	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 10	0,354	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 11	0,437	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 12	0,303	0,266	valid

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>R table</i>	Keterangan
	Kinerja Karyawan 13	0,304	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 14	0,274	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 15	0,323	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 16	0,326	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 17	0,277	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 18	0,281	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 19	0,294	0,266	valid
	Kinerja Karyawan 20	0,360	0,266	valid

Sumber : Data Olahan (2024).

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas maka hasil uji validitas Kinerja (Y), Rekrutmen (X1), dan Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan dan tidak ada item pernyataan yang dihapus, hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel indikatornya valid..

4.2.2. Uji Reabilitas

Alat untuk mengukur reliabilitas kuesioner adalah kemampuannya sebagai indikator variabel penelitian. Ketika responden kuesioner memberikan jawaban yang stabil atau konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan.. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Berikut adalah uji reabilitas, sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Koefisien Reliabilitas</i>	Keterangan
Rekrutmen	0,755	> 0,6	reliabel
Kompensasi	0,647	> 0,6	reliabel
Kinerja Karyawan	0,804	> 0,6	reliabel

Sumber: Data Olahan (2024).

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.9 diatas, Setiap variabel yang terkait dengan Kinerja Karyawan, Kompensasi, dan Rekrutmen mempunyai *nilai Cronbach's alpha* melebihi 0,6. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan menunjukkan bahwa terdapat tingkat reliabilitas yang cukup. Setiap pernyataan penelitian dapat dipercaya dan harus diterapkan pada penelitian tambahan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data model regresi mempunyai distribusi normal. Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas data. Hipotesis nol digunakan dalam uji ini untuk menunjukkan bahwa data dikumpulkan dari populasi dengan distribusi normal. Jika nilai asymp sig dua ekor uji > 0,05, maka hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai asymp sig dua ekor < 0,05, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa data tersebut tidak memiliki distribusi normal.

Berikut adalah uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel IV.10

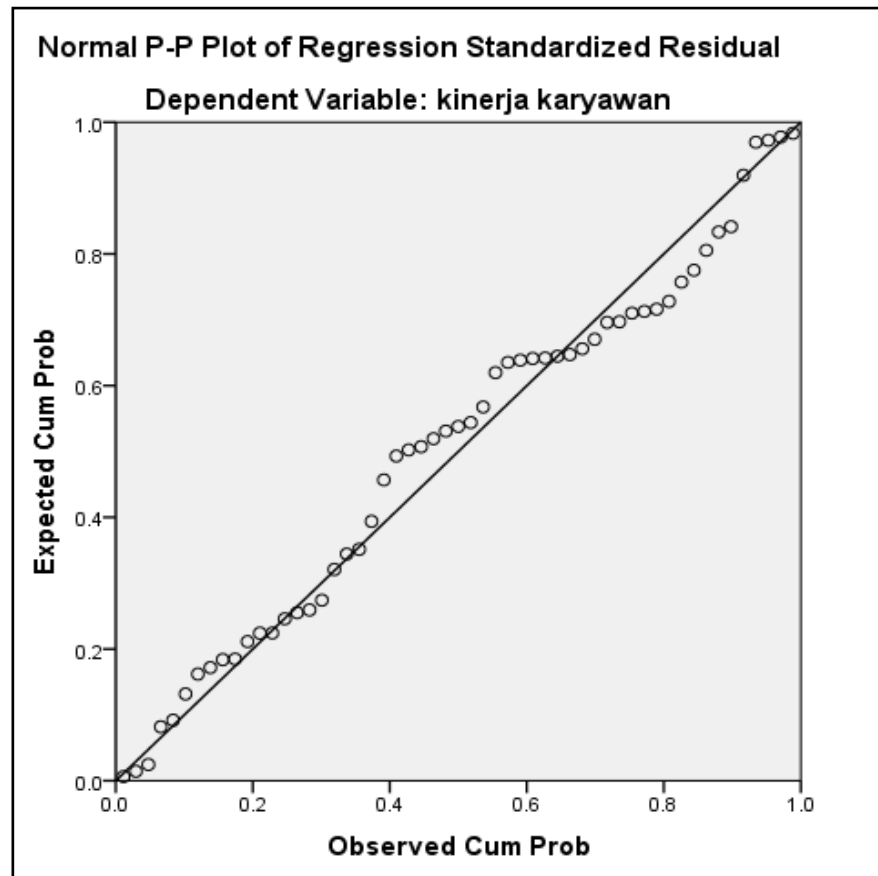
Hasil Uji Normalitas

One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		55
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.50769253
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.093
	Positive	.086
	Negative	-.093
<i>Test Statistic</i>		.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		
Sumber: Data Olahan (2024).		

Menurut tabel IV.10 diatas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai ini menunjukkan distribusi normal, karena lebih dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,200 lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, data itu memenuhi asumsi normalitas yang digunakan untuk analisis selanjutnya dan distribusi data dapat digambarkan secara visual dengan plot probabilitas normal. Gambar ini dapat dilihat pada Gambar IV.10, yang menunjukkan seberapa umum distribusi data.

Berikut adalah gambar normal P-Plot, sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan (2024).

Gambar IV. 1
Uji Normalitas Data P-P Plot

Berdasarkan gambar IV.1 dapat dilihat grafik plot probabilitas normal menggambarkan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal karena titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut.. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas lebih dari 0,05 maka distribusi dari model regresi ialah normal.
2. Jika probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi dari model regresi ialah tidak normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dasar pengambilan antara lain :

- Jika nilai P Value lebih dari 0,05 maka H_{a3} ditolak, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai P Value kurang dari 0,05 maka H_{a3} diterima, yang berarti terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berikut adalah tabel uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:

Tabel IV.11

Uji Heteroskedastisitas Dengan *Spearman's Rho*

Correlations				
			Rekrutmen	Kompensasi
<i>Spearman's rho</i>	Rekrutmen	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.408**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.002
		<i>N</i>	55	55
	Kompensasi	<i>Correlation Coefficient</i>	.408**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002	.
		<i>N</i>	55	55
	Unstandardized Residual	<i>Correlation Coefficient</i>	.016	.020
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.906	.884
		<i>N</i>	55	55

Sumber: Data Olahan (2024).

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel IV.11 yang melakukan uji spearman's rho menemukan bahwa variabel Rekrutmen (X1) mempunyai nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,906 melebihi taraf signifikansi yang ditetapkan ($0,906 > 0,05$), dan variabel

Kompensasi (X2) mempunyai nilai Sig. sebesar 0,884, melebihi tingkat signifikansi (0,884 > 0,05). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas dasar pengambilan keputusan antara lain :

a. Jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas

b. Jika nilai vif < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas

Berikut ialah Tabel IV.12 uji multikolinieritas, sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standard Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	Constant	13.193	6.898		1.913	.061		
	X1	.980	.173	.544	5.667	.000	.745	1.342
	X2	.650	.167	.375	3.902	.000	.745	1.342

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2024).

Berdasarkan tabel IV. 12. Hasil observasi nilai VIF sebesar $1,342 < 10$, dan nilai toleransi variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar $0,745 > 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada Rekrutmen dan Variabel kompensasi.

4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan > satu variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda. Penting untuk menguji hipotesis terlebih dahulu tanpa mengetahui apakah model memiliki hubungan linier sebelum menentukan signifikansi

hubungan antara variabel independen dan dependen. Tabel berikut menyajikan temuan dari uji regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.

Berikut adalah Tabel IV.13 uji regresi linear berganda, sebagai berikut:

Tabel IV.13
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.193	6.898		1.913	.061
	Rekrutmen	.980	.173	.544	5.667	.000
	Kompensasi	.650	.167	.375	3.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2024).

Berdasarkan tabel IV.13 Nilai koefisien regresi diketahui dengan melihat hasil tabel koefisien pada kolom Unstandardized kolom B. Subkolom tersebut menampilkan nilai konstanta sebesar 13,193 beserta nilai kompensasi (X_2) = 0,650 dan koefisien regresi rekrutmen (X_1) = 0,980. Temuan ini memungkinkan untuk perumusan model persamaan. Model persamaan regresi selanjutnya akan digunakan untuk menginterpretasikan regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Berikut model persamaan regresinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$TI = 13,193 + 0.980 \text{ REK} + 0.650 \text{ KOM} + e$$

Dimana :

(Kinerja Karyawan) 13.193 + 0,980 (Rekrutmen) + 0,650 (Kompensasi)

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Persamaan tersebut dapat dijelaskan Nilai konstan hasilnya ialah 13.193 artinya bahwa apabila variabel rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai nol (0) atau

nilainya tetap (konstan), maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 13.193.

- b. Variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,980 satuan setiap kenaikan satu satuan pada variabel rekrutmen (X1), sesuai dengan nilai koefisien regresi variabel rekrutmen (X1). Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X₁) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang mengarah ke arah yang sama. Secara spesifik, peningkatan variabel rekrutmen akan menghasilkan peningkatan Y sebesar 0,980, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. .
- c. Variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,650 satuan setiap kenaikan satu satuan pada variabel seleksi (X2), sesuai dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi. Hubungan antara variabel kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dikatakan positif apabila koefisiennya bernilai positif. Artinya jika variabel independen lainnya dianggap konstan maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,650 pada variabel kinerja karyawan (Y) setiap kenaikan kompensasi sebesar X2.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji T

Uji t dimaksud untuk melihat apakah variabel bebas rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial maupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah Tabel IV.14 uji t, sebagai berikut:

Tabel IV.14

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.193	6.898		1.913	.061
	Rekrutmen	.980	.173	.544	5.667	.000
	Kompensasi	.650	.167	.375	3.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2024).

Menurut hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam Tabel IV.14 variabel rekrutmen memiliki nilai T_{hitung} sebesar 5.667. Dibandingkan dengan nilai T_{tabel} sebesar 1.674 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} (5.667 lebih besar dari 1.674) dan nilai sig. (0.000) lebih rendah dari tingkat signifikansi (0.000 lebih rendah dari 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengangkatan karyawan berdampak pada kinerja karyawan dengan arah pengaruh yang dapat dilihat dari nilai beta sebesar 0.544. Penggajian berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai T_{tabel} sebesar 1.674 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} (3.902 lebih besar daripada 1.674) dan bahwa nilai sig. (0.000) lebih rendah daripada tingkat signifikansi (0.000 lebih rendah daripada 0.05), yang menunjukkan bahwa hipotesis (H_{a2}).

4.4.2. Uji F

Untuk memperoleh hasil pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. dengan syarat apabila hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sebaliknya apabila hasil F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_{03} diterima H_{a3} ditolak.

Hasil dari regresi secara simultan didapat sebagai berikut:

Tabel IV.15**Uji F**

ANOVA^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	4111.206	2	2055.603	46.741	.000 ^b
	Residual	2286.903	52	43.979		
	Total	6398.109	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen						

Sumber: Data Olahan (2024).

Di ketahui melalui Tabel IV.15 nilai sig tersebut menghasilkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar $46,741 > F$ tabel 3,18 yang merupakan hasil perhitungan uji F. Variabel rekrutmen dan kompensasi, baik secara terpisah maupun gabungan, ternyata mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini membenarkan pernyataan kesesuaian model penelitian untuk memperkirakan hasil pengujian hipotesis..

4.5. Uji Koefisien Determinasi

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi dikerjakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepercayaan, persepsi risiko dan kemudahan transaksi terhadap keputusan pembelian secara parsial.

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

Tabel IV.16**Uji Tabel Parsial**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.529	7.46860
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen				

Sumber: Data Olahan (2024).

Berdasarkan Tabel IV.16 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.529 atau 52.9% yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 (rekrutmen) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Y) sebesar 0.529 atau 52.9%. Sedangkan sisanya sebesar 47.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji Koefisien Determinasi Simultan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Jika nilai persegi panjang yang disesuaikan rendah, maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen akan terbatas.

Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV.17**Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.629	6.632
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi				

Sumber: Data Olahan (2024).

Dapat dilihat pada tabel IV.17 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,629 menunjukkan nilai koefisien determinasi simultan, artinya variabel yang berkaitan dengan perekrutan dan kompensasi dapat menyumbang 62,9% varian kinerja

karyawan, dengan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang sisanya 37,1%..

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel independen rekrutmen dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Terbukti bahwa pengaruh kedua variabel rekrutmen dan kompensasi adalah positif dan signifikan. Yang artinya, rekrutmen dan kompensasi di PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya konsisten dengan hipotesis yang diajukan. Berikut ini adalah ringkasan dampak dari variabel-variabel tersebut:

4.6.1. Pengaruh X1 terhadap Y

Variabel rekrutmen (X1) memiliki koefisien regresi 0,980 dan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai Thitung sebesar 5.667. Dibandingkan dengan nilai Ttabel sebesar 1.674 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai Thitung lebih besar daripada Ttabel (5.667 lebih besar daripada 1.674) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0.000 lebih kecil daripada 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rekrutmen merupakan komponen kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian Aziz dkk. (2017) dan Kartodikromo dkk. (2017), yang menunjukkan bahwa perekrutan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung hal ini (Alwi & Sugiono, 2020).

4.6.2. Pengaruh X2 terhadap Y

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi variabel ini adalah 0,650, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Ttabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai Thitung > dari pada Ttabel ($3,902 > 1,674$) dan nilai signifikansi (0.000) lebih rendah dari pada tingkat signifikansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Alwi & Sugiono, 2020) temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Keduanya membahas bagaimana menawarkan gaji yang kompetitif dapat memotivasi staf untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memenuhi tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan produktivitas pekerja..

4.6.3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dari temuan penelitian diketahui bahwa praktik perekrutan dan gaji mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja. Hal ini dapat dipahami dari temuan analisis uji f dan koefisien determinan dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS versi 22, dimana pada uji f rekrutmen dan kompensasi diperoleh hasil sebesar 46,741. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} = 46,741$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,18$ yang berarti H_0 ditolak dan kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh perekrutan dan kompensasi. Model regresi menghasilkan koefisien determinasi Adjusted R-squared sebesar 0,629.

Temuan yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa perubahan kinerja dipengaruhi oleh rekrutmen dan kompensasi sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa praktik perekrutan dan gaji mempunyai dampak terhadap output. Rahmi Hermawat (2019), Variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) memperoleh koefisien sebesar 0,629 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) mengalami peningkatan. Hasil tersebut berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda. (Utama, 2022)

4.7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

4.7.1. Implikasi Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan membantu perusahaan mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, untuk meningkatkan rekrutmen dan kompensasi yang lebih baik, dan meningkatkan kinerja karyawan PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

4.7.2. Implikasi Praktis

1. Rekrutmen dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila variable tersebut berjalan dengan baik tentunya kinerja karyawan pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang akan meningkat.
2. Manajemen perusahaan harus memprioritaskan elemen yang mendapatkan calon pekerja yang tepat. Kompensasi yang sesuai dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang baik. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terikat pada organisasi dan memiliki niat kerja serius untuk perusahaan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan rekrutmen yang tepat dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan. Akibatnya, PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang akan memiliki kinerja yang baik.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Agar dapat digunakan untuk bahan masukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah penelitian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian:

1. Disebabkan oleh fakta bahwa setiap responden memiliki pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda, serta faktor lain seperti kejujuran mereka dalam memberikan pendapat, tanggapan responden terhadap kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat sebenarnya mereka selama proses pengumpulan data.
2. Penelitian ini hanya mengkaji dua faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen dan kompensasi. Namun, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, contohnya seperti seleksi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan masih banyak lagi.
3. Keterbatasan waktu dalam penyebaran kuesioner dan pengumpulan data membuat penulis kesulitan ketika meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara lebih dalam, sehingga penelitian ini tidak bisa dilakukan lebih dalam lagi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai Thitung sebesar 5.667. Dibandingkan dengan nilai Ttabel sebesar 1.674 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai Thitung lebih besar daripada Ttabel (5.667 lebih besar daripada 1.674) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0.000 lebih kecil daripada 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. seperti yang ditunjukkan oleh nilai Ttabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai Thitung $>$ dari pada Ttabel ($3,902 > 1,674$) dan nilai signifikansi (0.000) lebih rendah dari pada tingkat signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Rekrutmen dan kompensasi diperoleh hasil sebesar 46,741. Hal ini menunjukkan $f_{hitung} = 46,741$ lebih besar dari $f_{tabel} = 3,18$ yang berarti H_0 ditolak dan kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh perekrutan dan kompensasi.
4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi parsial, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.529 atau 52.9% yang mana menunjukkan bahwa

variabel X1 (rekrutmen) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Y) sebesar 0.529 atau 52.9%. Sedangkan sisanya sebesar 47.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi simultan, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,629 menunjukkan nilai koefisien determinasi simultan, artinya variabel yang berkaitan dengan perekrutan dan kompensasi dapat menyumbang 62,9% varian kinerja karyawan, dengan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang sisanya 37,1%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Kepada perusahaan, sebaiknya perlu mempertimbangkan beberapa saran untuk mengatasi kinerja karyawan diantaranya:

- a. Perusahaan harus lebih focus terhadap rekrutmen (X1) yang diberikan kepada calon karyawan, khususnya dengan mempertimbangkan indikator sumber perekrutan yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan. Tindakan yang harus diambil oleh atasan perusahaan untuk memastikan bahwa sumber perekrutan diberikan dengan benar, sehingga calon karyawan memenuhi persyaratan dan kebutuhan.
- b. Perusahaan harus mempertimbangkan variabel kompensasi (X2) gaji yang sesuai sama peraturan yang berlaku, gaji yang sepadan dengan harapan karyawan, insentif yang sepadan dengan tanggung jawab, insentif yang sesuai dengan prestasi kerja dan tunjangan kesehatan bahkan ketenagakerjaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan transparan kepada

karyawannya. Ini harus mencakup gaji yang adil dan tunjangan yang sesuai dengan industri dan lokasi, serta insentif berbasis kinerja seperti opsi saham dan bonus. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berkembang dan mempertahankan pekerja terbaiknya. Hal ini harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, agar diskusi tentang rekrutmen, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang.

Peneliti disarankan untuk menambahkan variabel tambahan dan aspek lainnya sebagai berikut :

- a. Variabel tambahan seperti disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan tujuan turnover intention dapat dimasukkan. Untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan berbagai variabel, berbagai teknik analisis, dan berbagai lokasi penelitian untuk menambah pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Peneliti dapat menganalisis lebih lanjut bagaimana kebijakan kompensasi seperti bonus, program insentif berbasis kinerja, atau opsi saham mempengaruhi kinerja karyawan. Ini dapat melibatkan penelitian eksperimental atau analisis data sekunder untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara kebijakan kompensasi dan kinerja karyawan.
- c. Peneliti dapat menyelidiki hal-hal seperti reputasi merek, budaya perusahaan, dan peluang pengembangan karir, yang dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk bergabung dengan suatu perusahaan. Studi seperti ini dapat membantu perusahaan mengembangkan pendekatan rekrutmen yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- BADARUDDIN, B., & HIDAYAT, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 12–22. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Efendi, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1–126. <http://etheses.uin-malang.ac.id/14685/>
- Handoko, N., Susbiyani, A., & Martini, N. (2022). Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 181-190 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening The effect of compensation and w. 14(1), 181–190. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>
- 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>
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6(2), 553–567. <https://doi.org/10.47313/jkik.v6i2.2034>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Maesaroh, S., Anggraini, M., & Waruru, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aps. *Jubisma*, 5(2), 77–87. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117>

- Pamungkas, N. A., & Widayati, N. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(4), 165–174.
- Pratiwi, S. H., & Surendra, A. (2023). Pengaruh rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. pos indonesia cabang karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, Vol. 21, 35–42.
- Sagita, I. W. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta –Badung. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 28–35.
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 833–841. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.389>
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- 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>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nama Lengkap : Slamet Aryadi
 NIM : 64201207
 Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 27 Februari 2000
 Alamat lengkap : Kp. Tapos Jl. Aria Wangsakara RT. 002/001 Kec.
 Tigaraksa Kab. Tangerang, Banten.

II. Pendidikan

- a. SD Negeri Tapos Gardu, lulus tahun 2012
- b. MTS Miftahul Ulum, lulus tahun 2015
- c. MA Negeri 1 Kab Tangerang, lulus tahun 2018
- d. Universitas Bina Sarana Informatika Cimone, lulus tahun 2024

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

- a. Picker Warehouse PT Alfaria Trijaya Tbk, Agustus 2018 s/d Nov 2019.
- b. Operator Produksi PT Chinli Plastic Technology Indonesia, Feb 2019 s/d Mei 2019
- c. Operator Produksi PT Selamat Sempurna Tbk, Okt 2020 s/d Sept 2023
- d. Sales Marketing Real Estate CV Symphony Property, Nov 2023 s/d Saat ini



Tangerang, 6 Juni 2024

Slamet Aryadi

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Gedung Rektorat Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450
Telp. (021) 23231170 Fax (021) 21236158 e-mail : rektorat@bsi.ac.id

Nomor : 767344/PKL/MJ-BSI/B3/VI/24
Hal : Permohonan Riset/PKL

Jakarta, 20 Juni 2024

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
PT Mitsuba Indonesia
Jl. Siliwangi Kel. Keroncong Kec. Jatiuwung
Kota Tangerang - Banten 15134

Berkaitan dengan program pemerintah dibidang pendidikan dalam mewujudkan keterkaitan dan kesepadanan (Link and Match) antara pendidikan dengan dunia usaha, maka kami (Universitas Bina Sarana Informatika) mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diharuskan mengikuti Riset/PKL di instansi pemerintah maupun swasta.

Oleh karena itu kami mengajukan untuk dapat kiranya mahasiswa/i kami melaksanakan Riset/PKL di perusahaan/kantor/departemen/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dimana lama pelaksanaan Riset/PKL kurang lebih 3 - 6 (tiga sampai enam) bulan.

Adapun mahasiswa/i yang kami maksud adalah :

Nama	: SLAMET ARYADI
NIM	: 64201207
Tempat/Tgl. Lahir	: Jakarta, 27 Februari 2000
Alamat	:
Program Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Jurusan	: Manajemen
Semester	: 8 Genap Tahun Akademik 2024/2025

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM, M.Pd,
IPU, ASEAN Eng

Rektor

Info :

1. Pembuatan surat keterangan melalui web ini adalah sah, tidak perlu menyertakan Stempel dan tanda tangan
2. Pencetakan telah menggunakan login dengan Security Print Key :



87E-37F-FD6-FB9-600

3. Surat Riset ini di cetak pada Tanggal 20-06-2024 Jam 20:44:06:PM



PSDKU

■ BOGOR ■ KARAWANG ■ PURWOKERTO ■ YOGYAKARTA ■ SURABAYA
■ PONTIANAK ■ TEGAL ■ SUKABUMI ■ TASIKMALAYA



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET



SURAT KETERANGAN No. 047/SKK/PGA-MNA/V/2024

Atas nama Pimpinan PT. MITSUBA INDONESIA, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SRI NUGROHO
Jabatan : *Personnel and General Affairs Manager*

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Slamet Aryadi
NIM : 64201207
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Bina Sarana Informatika

Yang bersangkutan di atas benar - benar melakukan penelitian guna penyusunan skripsi pada bulan April – Juni 2024 dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSUBA INDONESIA KOTA TANGERANG”**.

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 30 Mei 2024


MITSUBA
PT. MITSUBA INDONESIA
SRI NUGROHO

Personnel and General Affairs Manager

OFFICE & FACTORY :

Jl. Siliwangi – Kel. Keroncong Kec. Jatiuwung
Tangerang, Banten – INDONESIA – P.O. Box 110 Tng
Phone : (021) 5908120, 5905961, Fax : (021) 5903263 (Office), 5908119 (Marketing)
5908403 (Maintenance), 5904164 (QC), 59303029 (Internal Control), 59319103 (Warehouse)

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

SKRIPSI_SLAMET_AutoRecovered.docx

ORIGINALITY REPORT

11 %	7 %	3 %	8 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1 %
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
3	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	<1 %
4	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
5	ejournal.unsa.ac.id Internet Source	<1 %
6	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
7	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
8	Submitted to IAIN Kediri Student Paper	<1 %
9	dspace.uui.ac.id	



LAMPIRAN-LAMPIRAN

A.1. Lembar Kuesioner

KUISIONER

PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSUBA INDONESIA KOTA TANGERANG

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu karyawan **PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang**

Di Tempat

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagai persyaratan skripsi pada Universitas Bina Sarana Informatika, saya melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang”**.

Dengan ini mengharap bantuan bapak/ ibu berkenan mengisi kuisisioner yang saya sediakan sebagaimana terlampir.

Perlu saya sampaikan bahwa hasil pengisian kuisisioner ini bersifat ilmiah yang semata-mata digunakan untuk keperluan penulisan skripsi. Demikian atas bantuan dan berkenannya bapak/ ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,



Slamet Aryadi
NIM. 64201207

BAGIAN 1. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama Responden :
- b. Jabatan :
- c. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
- d. Umur : 1. 18 s/d 25 Tahun
2. 26 s/d 30 Tahun
3. 31 s/d 39 Tahun
4. > 40 Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SMK
2. D3
3. S1
4. S2
- f. Lama Bekerja : 1. < 1 Tahun
2. 1 s/d 2 Tahun
3. 3 s/d 4 Tahun
4. > 5 Tahun

BAGIAN 2. PETUNJUK KUISIONER

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban terdiri dari STS, TS, RR, S, SS dengan

keterangan sebagai berikut :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. RR = Ragu- ragu
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

PERTANYAAN MENGENAI VARIABEL REKRUTMEN (X1)

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
A. DASAR PEREKRUTAN						
1.	Saya merasa bahwa lowongan pekerjaan tersebut cocok untuk saya sesuai dengan kriteria yang dicari.					
2.	Saya bekerja dengan posisi jabatan sesuai dengan pengalaman dalam bidangnya					
B. SUMBER PEREKRUTAN						
3.	Saya mempunyai posisi jabatan baru setelah sebelumnya posisi tersebut kosong.					
4.	Saya berpengalaman di bidang yang sama sehingga saya mudah untuk dapat menempati bidang tersebut.					
5.	Saya dipromosikan oleh atasan untuk mengisi kekosongan jabatan atau bagian tersebut					
C. METODE PEREKRUTAN						
6.	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja.					
7.	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa dan kampus					

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
8.	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong diperusahaan melalui saudara saya.					
9.	Saya merasa bahwa tes tertulis yang diujikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa bahwa tes wawancara yang diujikan untuk mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					

PERTANYAAN MENGENAI VARIABEL KOMPENSASI (X2)

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
A. GAJI						
11.	Saya diberikan gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
12.	Saya menerima gaji pokok sesuai dengan posisi pekerjaan.					
13.	Saya diberikan gaji pokok sesuai dengan kemampuan perusahaan dan mengikuti perundang-undangan yang berlaku.					
14.	Saya diberikan gaji pokok yang sesuai dan mencoba memberikan yang terbaik di bandingkan dengan perusahaan yang lain.					
B. INSENTIF						
15.	Saya menerima insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
16.	Saya merasa bisa mengandalkan insentif untuk pemenuhan kebutuhan.					
17.	Saya merasa insentif yang diberikan karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan.					

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
18.	Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan posisi kerja yang di lakukan.					
C. FASILITAS						
19.	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta Keluarga					
20.	Saya memperoleh asuransi ketenagakerjaan untuk menjamin saya setelah pensiun.					

PERTANYAAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
A. KUANTITAS KERJA						
21.	Saya telah mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan target yang telah ditentukan perusahaan					
22.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
23.	Saya merasa mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.					
B. KUALITAS KERJA						
24.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan					
25.	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti					
26.	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan					
27.	Saya merasa hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.					
28.	Saya merasa hasil produksi yang dibuat sudah memenuhi kriteria Quality control					

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
C. PEMANFAATAN WAKTU						
29.	Saya mampu menyelesaikan project atau tugas dengan tepat waktu					
30.	Saya masuk kerja maupun pulang kerja dengan tepat waktu					
31.	Saya bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan project atau tugas dengan waktu yang sudah ditentukan					
32.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
33.	Saya merasa bahwa waktu yang diberikan telah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
D. TANGGUNG JAWAB						
34.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
35.	Saya merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transaran.					
36.	Saya senantiasa merasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan					
37.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan					
38.	Saya merasa mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan inisiatif sendiri.					
39.	Saya menunjukkan kesedian melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
40.	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas yang diberikan supaya mempermudah pekerjaan.					

A.2. Analisis Deskriptif Variabel (X1, X2 & Y)

Pertanyaan	Rekrutmen (X1)										Total
	Dasar Perekrutan		Sumber Perekrutan			Metode Perekrutan					
Responden	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	
1	1	4	5	4	3	4	5	3	5	4	38
2	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	45
3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	45
4	4	5	1	5	3	5	4	5	5	5	42
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
6	4	5	1	5	4	3	4	5	5	4	40
7	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	44
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
9	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
10	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
11	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
12	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
13	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
14	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
15	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	43
19	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
20	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	43
21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
22	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	42
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
25	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
26	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42
27	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	43
28	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	45

Pertanyaan	Rekrutmen (X1)										Total
	Dasar Perekrutan		Sumber Perekrutan			Metode Perekrutan					
Responden	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
31	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
32	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
33	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	44
34	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	43
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
36	5	3	2	2	5	4	5	5	4	2	37
37	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
38	3	4	1	5	4	1	1	4	5	4	32
39	4	2	1	5	5	1	1	5	5	2	31
40	1	1	4	4	4	1	1	4	4	3	27
41	1	1	4	5	3	5	1	5	4	2	31
42	1	1	2	2	4	4	1	4	4	1	24
43	5	1	1	2	2	5	4	1	4	2	27
44	5	4	1	5	1	3	4	4	4	4	35
45	4	5	5	2	1	4	4	3	1	2	31
46	1	5	5	4	1	1	5	5	5	3	35
47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
48	5	5	4	5	5	1	5	5	4	4	43
49	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2	44
50	3	4	5	4	5	1	5	4	5	4	40
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
52	5	5	3	5	5	4	5	5	4	2	43
53	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
54	3	1	5	2	4	5	4	4	5	4	37
55	3	1	4	2	5	4	4	5	5	2	35

Pertanyaan	Kompensasi (X2)										Total
	Gaji				Insentif				Fasilitas		
Responden	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	
1	4	4	5	5	1	1	1	5	2	5	33
2	4	5	4	1	5	5	3	5	2	5	39
3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	43
4	5	5	1	4	5	3	1	4	4	4	36
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
6	1	2	1	1	4	5	4	5	2	4	29
7	4	4	5	5	5	5	1	3	3	3	38
8	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	37
9	4	5	4	1	4	3	1	5	4	4	35
10	1	5	1	1	5	1	1	4	2	1	22
11	4	3	4	5	5	5	4	5	4	1	40
12	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	41
13	4	5	5	3	4	5	2	5	2	3	38
14	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
15	5	4	4	4	5	4	1	3	4	2	36
16	4	4	4	4	5	5	1	4	2	3	36
17	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	41
18	5	4	4	4	4	5	1	5	4	4	40
19	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
20	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	40
21	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
22	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	43
23	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
24	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	46
25	3	5	5	4	4	5	4	5	2	4	41
26	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	46
27	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
29	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43

Pertanyaan	Kompensasi (X2)										Total
	Gaji				Insentif				Fasilitas		
Responden	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	
30	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	42
31	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	39
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
33	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	42
34	4	4	4	2	5	5	5	4	2	5	40
35	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
36	5	5	4	1	5	4	4	3	5	4	40
37	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
38	4	4	2	1	1	5	5	4	5	5	36
39	4	5	4	1	5	5	4	4	1	1	34
40	1	4	5	1	5	5	5	5	4	4	39
41	4	5	4	1	5	4	5	4	4	4	40
42	4	5	1	1	5	1	4	4	4	1	30
43	1	1	4	1	3	1	5	1	1	4	22
44	1	1	1	4	5	1	5	5	1	4	28
45	4	1	1	5	1	4	4	1	1	4	26
46	1	5	1	4	1	3	1	1	4	1	22
47	5	5	4	3	1	4	1	5	5	5	38
48	5	2	5	4	1	3	1	1	4	5	31
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	45
50	4	5	5	5	5	3	4	1	4	5	41
51	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
52	2	5	4	1	5	4	4	3	5	4	37
53	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	37
54	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	44
55	4	5	4	5	4	5	4	4	1	1	37

Pertanyaan	Kinerja Karyawan (Y)																				Total
	Kuantitas Kerja			Kualitas Kerja					Pemanfaatan Waktu					Tanggung jawab							
Responden	Y ₋₁	Y ₋₂	Y ₋₃	Y ₋₄	Y ₋₅	Y ₋₆	Y ₋₇	Y ₋₈	Y ₋₉	Y ₋₁₀	Y ₋₁₁	Y ₋₁₂	Y ₋₁₃	Y ₋₁₄	Y ₋₁₅	Y ₋₁₆	Y ₋₁₇	Y ₋₁₈	Y ₋₁₉	Y ₋₂₀	
1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	1	5	3	4	4	4	86
2	5	5	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	5	4	83
3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	1	5	1	5	1	4	5	5	3	4	79
4	5	5	1	5	1	3	1	2	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	76
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	1	2	4	5	82
6	1	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	84
7	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	5	5	5	1	4	4	4	1	1	68
8	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	86
9	5	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	5	4	5	4	5	4	1	4	5	78
10	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	1	4	2	5	4	80
11	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	87
12	5	3	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	85
13	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	77
14	4	5	5	4	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	5	3	4	2	4	5	79
15	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	91
16	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	84
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	89
18	3	4	5	1	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	4	77
19	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	90
20	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	88
21	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	83
22	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	85
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	90
24	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	92
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	88
26	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	90
27	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	86
28	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	91
29	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	89

Pertanyaan	Kinerja Karyawan (Y)																				Total
	Kuantitas Kerja			Kualitas Kerja					Pemanfaatan Waktu					Tanggung jawab							
Responden	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Y_19	Y_20	
30	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	89
31	2	5	4	5	3	2	5	4	2	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	81
32	5	4	4	5	2	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	86
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	86
34	4	5	4	5	3	4	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	82
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	86
36	5	4	5	2	2	4	1	4	3	2	5	2	5	5	4	5	5	3	5	5	76
37	4	4	5	2	3	5	5	5	3	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	4	71
38	4	4	4	3	3	5	1	2	3	2	1	2	2	5	5	5	2	5	1	5	64
39	1	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	1	4	79
40	1	4	1	5	4	1	1	3	1	5	5	5	2	4	1	2	2	3	5	5	60
41	4	5	5	4	2	5	5	4	1	2	1	4	5	5	1	5	1	3	5	5	72
42	3	4	1	4	4	2	1	5	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	1	1	47
43	1	4	1	4	1	3	5	5	1	1	1	4	2	5	1	1	1	5	1	1	48
44	4	5	5	2	1	3	4	5	3	1	1	2	4	5	4	1	5	3	2	5	65
45	3	4	1	5	2	5	1	1	4	1	1	5	2	4	4	3	5	5	3	4	63
46	5	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	2	2	4	5	5	1	1	2	5	53
47	5	5	3	5	2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
48	4	5	4	1	1	2	5	2	3	4	5	2	2	4	5	4	1	1	2	4	61
49	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	89
50	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	2	2	5	82
51	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	81
52	5	4	5	2	2	4	1	4	3	2	4	2	5	5	4	5	5	3	2	5	72
53	4	4	5	5	3	5	5	5	3	1	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	79
54	4	4	4	3	3	5	1	5	3	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	75
55	1	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	84

A.3. Data Karakteristik Responden

Responden	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Riki Firmansyah	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
2	novan permana	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	< 1 TAHUN
3	Firmansyah	Operator	Laki - Laki	26 - 30	SMA / SMK	> 5 TAHUN
4	Asep Saprudin	Operator	Laki - Laki	26 - 30	SMA / SMK	> 5 TAHUN
5	Fito lukmansyah	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
6	Andika prasetia	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	< 1 TAHUN
7	Arif Saefudin	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
8	Rian rivaldi	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
9	Wahyu mahardika	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
10	Nayla kamila	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
11	Daffa tanata	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
12	Septiana Wulandari	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
13	Ali Iskandar	Operator	Laki - Laki	26 - 30	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
14	Talita humaira	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
15	Sindi Nur Khadijah	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
16	Alvin handoko	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
17	Siti Nurjanah	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
18	Sila wardani	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
19	Siti Nurhasanah	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	< 1 TAHUN
20	Nadila Putri	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
21	Amiy Linda	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
22	Fila Amanda	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
23	Fitri Anjani	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
24	Siska Amelia	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
25	Nando aldiano	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
26	Adi Saputra	Staff	Laki - Laki	31 - 39	S1	> 5 TAHUN
27	Ardian teo	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
28	Malik Rahmat	Staff	Laki - Laki	31 - 39	S1	> 5 TAHUN
29	Ahmad Firmansyah	Staff	Laki - Laki	31 - 39	SMA / SMK	> 5 TAHUN

Responden	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
30	Syarat Rahman	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
31	Aan yudha	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
32	Yogi Pratama	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
33	Radit Wicaksono	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
34	Aldiansyah	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
35	Krisna Mukti	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
36	Agung digdo	Operator	Laki - Laki	26 - 30	SMA / SMK	> 5 TAHUN
37	Harun	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
38	Riska Aprilia	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
39	Febri Kusuma	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	< 1 TAHUN
40	Imas Yuningsih	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
41	Budi Santoso	Staff	Laki - Laki	26 - 30	S1	> 5 TAHUN
42	Riki Yanuar	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
43	Hadi Rudyatmo	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
44	Irfan	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
45	Aulia Rahman	Operator	Perempuan	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
46	Yuda Pratama putra	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
47	Ferdi Hasan	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
48	Bagas brilian	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
49	Ulum Syahputra	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
50	Rega sandi	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
51	Risky Aldo	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
52	Deprat Prasetyo	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	1 - 2 TAHUN
53	Syafa Ramadhan	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
54	Damar Surya	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN
55	Reyhan Ashruri	Operator	Laki - Laki	18 - 25	SMA / SMK	3 - 4 TAHUN

B. 1. Hasil uji validitas Rekrutmen (X1)

Dengan Corrected Item Total Correlation.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.7818	29.026	.493	.724
X1.2	37.8364	27.399	.570	.710
X1.3	37.9455	30.497	.319	.752
X1.4	37.5455	31.104	.430	.734
X1.5	37.7636	31.851	.319	.748
X1.6	37.8182	31.114	.274	.759
X1.7	37.5091	27.477	.633	.701
X1.8	37.4182	33.285	.287	.751
X1.9	37.2364	33.591	.299	.750
X1.10	38.0000	28.519	.574	.712

B. 2. Hasil uji validitas Kompensasi (X2)

Dengan Corrected Item Total Correlation.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.7273	31.054	.503	.583
X2.2	34.4727	35.254	.221	.639
X2.3	34.8000	31.163	.436	.595
X2.4	35.0000	33.333	.220	.645
X2.5	34.3091	33.662	.282	.628
X2.6	34.5636	31.880	.469	.592
X2.7	34.8545	33.090	.223	.645
X2.8	34.5091	34.069	.288	.627
X2.9	35.0545	32.349	.362	.611
X2.10	34.7818	35.174	.172	.650

B. 3. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y)

Dengan Corrected Item Total Correlation.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	75.3636	110.902	.252	.802
Y.2	74.9636	116.702	.122	.805
Y.3	75.3091	103.292	.526	.786
Y.4	75.1091	109.914	.332	.797
Y.5	75.7455	106.193	.401	.794
Y.6	75.2727	109.980	.372	.796
Y.7	75.4364	105.732	.376	.795
Y.8	75.2727	111.054	.276	.800
Y.9	75.6909	103.106	.595	.783
Y.10	75.9455	103.053	.488	.788
Y.11	75.6000	102.393	.448	.791
Y.12	75.0364	109.147	.402	.794
Y.13	75.4364	109.806	.305	.799
Y.14	74.7273	116.906	.125	.805
Y.15	75.4000	107.207	.280	.803
Y.16	75.4182	109.211	.305	.799
Y.17	75.4364	103.213	.514	.786
Y.18	75.4182	109.952	.280	.801
Y.19	75.6545	102.601	.509	.786
Y.20	74.9818	110.352	.355	.797

B. 4. Hasil uji reliabilitas Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

B. 5. Hasil uji reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	10

B. 6. Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	20

B. 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		55
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.50769253
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.093
	Positive	.086
	Negative	-.093
<i>Test Statistic</i>		.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

B. 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	13.193	6.898		1.913	.061		
	X1	.980	.173	.544	5.667	.000	.745	1.342
	X2	.650	.167	.375	3.902	.000	.745	1.342

a. Dependent Variable: Y

B. 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Rekrutmen	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Rekrutmen	Correlation Coefficient	1.000	.408**	.016
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.906
		N	55	55	55
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.408**	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.002	.	.884
		N	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.016	.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.906	.884	.
		N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. 10. Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.193	6.898		1.913	.061
	Rekrutmen	.980	.173	.544	5.667	.000
	Kompensasi	.650	.167	.375	3.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. 11. Hasil Output Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.193	6.898		1.913	.061
	Rekrutmen	.980	.173	.544	5.667	.000
	Kompensasi	.650	.167	.375	3.902	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

B. 12. Uji Output Hipotesis Stimultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4111.206	2	2055.603	46.741	.000 ^b
	Residual	2286.903	52	43.979		
	Total	6398.109	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen						

B. 13. Hasil Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.629	6.632
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi				

C. 1. T table df 40-60

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

C. 2. F tabel 5% (0,05)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

C. 3. R tabel 5%

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

