

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. 99 SECURITY, JAKARTA

Feb Amni Hayati dan Riski Fitriani
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. 99 Security dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. 99 Security .

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah 61 responden. Populasi dan sampel penelitian ini ialah karyawan PT. 99 Security sebanyak 61 Orang. Dan analisis yang dilakukan secara manual dan dibantu dengan menggunakan program Microsoft Excel 2010 dengan pengujian instrument penelitian Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Sederhana, dan Uji T.

Dari penelitian yang dilakukan dan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa sesuai dengan tabel Interval Koefisien Korelasi (r) adalah 0,674 dilihat dari tabel pedoman interval yang berarti hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.99 Security adalah kuat kaitannya, Regresi Linier Sederhana $Y = 13,230 + 0,658 X$, Koefisien Determinasi (r^2) adalah sebesar 45,42%, hal ini terjadi bahwa kontribusi variable kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,42% sedangkan sisanya ($100\% - 45,42\%$) = 54,58% dipengaruhi oleh faktor lain. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, setelah dilakukan uji signifikan menggunakan uji-t didapat hasil sebagai berikut: t-hitung (7,013) lebih besar dari t-tabel (2,001) .

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dari karyawan dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim

dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi atau perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung adalah gaji, upah, komisi, dan bonus. Bentuk kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. Dan untuk kompensasi non-finansial dibagi 2 yaitu kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja . kompensasi finansial yang berhubungan dengan pekerjaan diantaranya adalah kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya (Yani, 2012: 142).

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT.99 Security yang merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008 dan bergerak dalam bidang keamanan. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

PT.99 Security merupakan salah satu perusahaan yang juga tidak terlepas dari berbagai permasalahan internal perusahaan dimana salah satunya merupakan pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang cukup, hal ini tentunya mengakibatkan kurangnya produktivitas dan semangat kerja karyawan . pemberian kompensasi yang adil tentunya sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan pemberian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha dan kinerjanya . kompensasi yang diberikan oleh PT.99 Security yaitu berupa gaji, tunjangan hari raya , bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan transport, dan fasilitas sepeda motor serta tunjangan servis kendaraan untuk karyawan

yang memiliki jabatan khusus . Namun berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi serta bonus dan tunjangan yang mereka dapat belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan.

Berdasarkan hal di atas, maka penelitian akan dilakukan pada PT. 99 Security di Jakarta Selatan yang berlokasi di Jalan Asem Bahis Raya No.3C Tebet Jakarta Selatan 12440. Penelitian ini akan membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut disajikan data jumlah karyawan PT.99 Security yang tercatat pada tahun 2015 dalam bentuk Tabel dibawah ini .

**Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan PT 99 Security
Tahun 2015**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN			TERLAMBAT
		SAKIT	IZIN	ALFA	
JANUARI	61	5	21	-	3
FEBRUARI	61	10	-	2	5
MARET	61	9	3	-	2
APRIL	61	6	3	-	8
MEI	61	5	-	-	10
JUNI	61	-	10	-	15
JULI	61	-	13	-	2
AGUSTUS	61	9	-	6	2
SEPTEMBER	61	9	-	-	6
OKTOBER	61	7	8	-	9
NOVEMBER	61	5	8	-	12
DESEMBER	61	4	8	-	20
JUMLAH		64	74	8	94

Sumber: PT.99 Security Tahun 2015

Tabel 1.1 di atas diketahui merupakan data absensi karyawan PT.99 Security, Dengan rata – rata tingkat keterlambatan 94 Kali dalam setahun. Keseluruhan data tersebut didapat dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan di jumlahkan setiap bulanya. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan desember sebanyak 20 kali . kemudian tingkat ketidakhadiran karyawan dengan berbagai alasan sakit sebanyak 64 orang izin 74 orang alfa 8 orang dalam setahun .

Dari hasil absensi data tersebut diatas dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan dalam setiap bulanya , maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT.99 Security masih sangat rendah, dan tentu saja hal ini berpengaruh terhadap Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Berikut adalah tabel rata-rata gaji karyawan PT.99 SECURITY :

Tabel 2 data gaji karyawan PT.99 SECURITY

TAHUN	GAJI DITERIMA	UMP DKI JAKARTA
2014	Rp. 1.850.000,-	Rp. 2.400.000,-
2015	Rp. 2.200.000,-	Rp. 2.700.000,-
2016	Rp. 2.500.000,-	Rp. 3.100.000,-

Sumber: PT.99 SECURITY

Berdasarkan tabel data gaji diterima karyawan yang belum memenuhi standard UMP DKI JAKARTA , hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dan hal ini tentu saja menyebabkan Kinerja karyawan belum optimal atau cenderung menurun, hal ini juga dibuktikan dengan tingkat rendahnya absensi .

Melihat dari uraian diatas , maka penulis tertarik untuk menguji hipotesis tentang seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.99 SECURITY, dengan judul penelitian : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.99 SECURITY**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dari pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kompensasi pada PT.99 Security?
- b. Bagaimanakah kinerja karyawan PT.99 Security?
- c. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT 99 Security?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah ditentukan oleh penulis, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui kompensasi karyawan PT.99 SECURITY
- 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan PT.99 SECURITY
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.99 SECURITY

TINJAUAN PUSTAKA

6. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012:153) .

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Jenis-jenis kompensasi

Menurut Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

a. Kompensasi finansial

Dibagi dalam dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya .

b. Kompensasi non finansial

Dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan

sebagai symbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya .

7. Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran , tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. M Abdullah, (2014:3).

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penatapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

8. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Sugiyono, (2010:93). Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas (X) disebut Independen, an variable terikat (Y) disebut Dependen. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi sedangkan variable terikat yang digunakan kinerja karyawan PT.99 SECURITY .

Hipotesa yang digunakan Penulis adalah pengaruh yang positif dan signifikan, antara Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.99 SECURITY .

H₀ :Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H₁ :Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

9. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data yaitu : Wawancara langsung kepada responden, Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan terhadap responden dan Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yaitu pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Uji statistik yang digunakan untuk mengukur hipotesis walaupun telah selesai dengan hipotesis yang diajukan untuk ketetapan hasil pengujian masih tergantung pada instrument penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Kompensasi

Kompensasi pada PT.99 SECURITY adalah baik, berdasarkan hasil penelitian terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan didalam angket rekrutmen, dimana hasil jawaban responden setuju sebanyak 36.0% dan sangat setuju sebanyak 37.0%.

Indikator "Asuransi" dimana Asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan risiko pekerjaan dan Asuransi yang berikan dapat digunakan tanpa kendala mendapat jawaban dengan prosentase tertinggi sehingga kompensasi perusahaan melalui pemberian asuransi sudah baik. Sedangkan indikator "Fasilitas Kantor" mendapat skor terendah yaitu 6.06 dimana fasilitas kantor yang kurang lengkap dan kurang dapat dipergunakan dengan baik.

b. Kinerja

Kinerja pada PT.99 Security mendapat respon baik, peneliti menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 61 karyawan dengan 10 pertanyaan, yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 187 atau 30.6%, jawaban setuju (S) sebanyak 281 atau 46.1%, jawaban Kurang setuju (KS) sebanyak 76 atau 12.5%, jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 43 atau 7.0%, jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 23 atau 3.8%. Dilihat dari skor tertinggi pada indikator "Tanggung Jawab" dimana karyawan mampu bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan atasan dan karyawan berusaha secara maksimal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Dan skor rata-rata terendah yaitu pada indikator "Kualitas" dimana hasil kerja karyawan belum sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan belum dapat menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah.

2. Pengujian Hipotesis

Analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi produk moment, regresi linier sederhana dengan variabel bebas kompensasi (X), serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

a. Korelasi product Moment

Dari hasil pengumpulan kuesioner sebanyak 61 responden dengan kuesioner kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Diketahui

$$N = 61$$

$$\sum X = 2416$$

$$\sum Y = 2396$$

$$\sum X^2 = 97176$$

$$\sum Y^2 = 95526$$

$$\sum XY = 95875$$

Rumus

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{61 \cdot 95875 - (2416)(2396)}{\sqrt{\{61 \cdot 97176 - (2416)^2\} \cdot \{61 \cdot 95526 - (2396)^2\}}} \\ &= \frac{5848375 - 5788736}{\sqrt{\{5927736 - 5837056\} \cdot \{5827086 - 5740816\}}} \\ &= \frac{59639}{\sqrt{(90680)(86270)}} \\ &= \frac{59639}{\sqrt{7822963600}} \\ &= \frac{59639}{88447,5189} \\ &= \mathbf{0.674} \end{aligned}$$

Tabel 3

Tabel untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,079	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2011: 216)

Menggunakan rumus koefisien korelasi pearson ada hubungan korelasi positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar $r = 0,674$ yang termasuk kategori **Kuat** (0,60-0,079).

b. Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh yaitu Variable X kompensasi terhadap variable Y yaitu kinerja karyawan pada PT.99 Security. Untuk mengetahui pengaruh antara ke dua variable tersebut, maka dapat dilakukan penyelesaiannya sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Diketahui :

$$N = 61$$

$$\sum X = 2416$$

$$\sum Y = 2396$$

$$\sum X^2 = 97176$$

$$\sum Y^2 = 95526$$

$$\sum XY = 95875$$

$$\frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(2396)(97176) - (2416) \cdot (95875)}{61 \cdot (97176) - (2416)^2}$$

$$= \frac{232833696 - 231634000}{5927736 - 5837056}$$

$$= \frac{1199696}{90680}$$

$$= 13.230$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{61(95875) - (2416)(2396)}{61 \cdot (97176) - (2416)^2}$$

$$= \frac{5848375 - 5788736}{5927736 - 5837056}$$

$$= \frac{59639}{90680}$$

$$= \mathbf{0.658}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 13,320 + 0,658x + e}$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variable Y untuk setiap perubahan variable X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan

1. Konstanta sebesar 13,230 menyatakan bahwa jika X=0 maka nilai Y= 13,230
2. Nilai koefisien regresi variable rekrutmen (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0.658 hal ini berarti jika variable kompensasi (X) naik 1, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0.658c.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar

Kontribusi variable X terhadap Y yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r² = koefisien Korelasi X terhadap Y

$$KD = (0,674)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.454 \times 100\%$$

$$KD = 45,42 \%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, didapatkan hasil 45,42 %, maka kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 45,42% dan sisanya 54,58 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

d. Analisis Uji Hipotesis/Uji T

Merumuskan hipotesis

Ho : $b = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variable X (Rekrutmen) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan).

Ha : $\alpha \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable X (Rekrutmen) terhadap variable Y (kinerja karyawan)

Untuk selanjutnya dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui apakah rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Diketahui :

$t = t$ hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

$$t = \frac{0.674 \sqrt{61-2}}{\sqrt{1-(0.674)^2}}$$

$$t = \frac{0.674 \sqrt{59}}{\sqrt{1-0.454}}$$

$$t = \frac{0.674 \cdot 7,681}{\sqrt{0,546}}$$

$$t = \frac{5,176}{0,738}$$

$$t = 7,013$$

Menentukan taraf nyata dan tingkat kesalahan (α) = 5% dengan derajat bebas

$$df = n - k \text{ atau } df = n - 2 = 61 - 2 = 59,$$

$$\text{Maka, } dk = n - 2$$

$$dk = 61 - 2$$

$$dk = 59$$

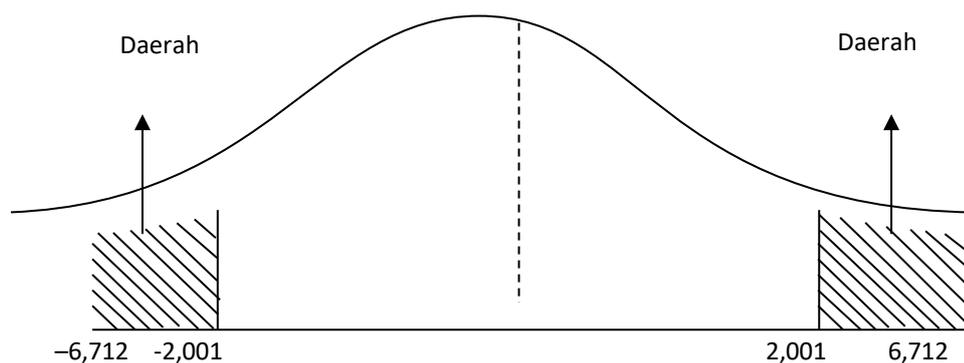
$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha); (n-2)$$

$$t_{\text{tabel}} = (5\%); (61-2)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05); 59$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,001$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada perhitungan diatas yaitu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau t_{hitung} (7,013) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) pada taraf signifikan 5% atau lebih berada pada titik penerimaan H_a dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT 99 Security.



Gambar 2
Kurva Distribusi (Uji dua Pihak)

3. Kesimpulan dan Saran

c. Kesimpulan

- 4) Kompensasi pada PT.99 SECURITY adalah baik. berdasarkan hasil penelitian terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan didalam angket rekrutmen, dimana hasil jawaban responden setuju sebanyak 36.0% dan sangat setuju Sebanyak 37.0%.
- 5) Kinerja pada PT.99 SECURITY adalah baik. berdasarkan hasil penelitian terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan didalam angket kinerja, dimana hasil jawaban responden setuju 46.1% dan sangat setuju sebanyak 30.6%.

6) Berdasarkan Perhitungan regresi linier diperoleh persamaan $Y = 13,230 + 0,658 X$, artinya apabila nilai variable rekrutmen dinaikan satu satuan maka variable kinerja juga akan naik sebesar 0,658 satuan pada konstanta 13,230. Demikian pula sebaliknya jika variable rekrutmen diturunkan satu satuan maka variable kinerja juga akan turun sebesar 0,658 satuan pada konstanta 13,230. Hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh r_{xy} sebesar 0,674 artinya diperoleh hubungan kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kontribusi determinasi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 43,33% sedangkan 56,67% ditentukan variable lain yang belum diteliti. Hasil pengujian signifikansi (Uji t) diperoleh nilai $T_{hitung} 7,013 > T_{tabel} 2,001$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen Karyawan (X) Terhadap kinerja (Y) pada PT.99 Security .

d. Saran

- 1) Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi baik itu berupa gaji, upah, tunjangan atau fasilitas kantor karena dengan terpenuhinya hak-hak karyawan maka kualitas dan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat dan tentu hal ini sangat menguntungkan perusahaan apabila target yang diberikan tercapai atau bahkan melebihi target .
- 2) Kinerja karyawan pada PT.99 Security masih harus ditingkatkan lagi, Dengan mengadakan pelatihan karyawan agar dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan ketangguhan dalam bekerja .
- 3) Untuk penelitian selanjut nya penulis mengharapkan peneliti lain untuk dapat lebih membahas mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara,A.A..Anwar Prabu. (2013). *Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yani, Muhammad. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mitra Wacana Media.