

PENGARUH SISTEM REKRUTMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE DI CIPUTAT TANGERANG

Oleh : N Lilis Suryani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan kompensasi, secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance di Ciputat Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dan pengujian Hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik penentuan sampel dengan *accidental sampling/convenience sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial yaitu : (1). Uji Validitas dan Reliabilitas, (2). Analisis Regresi Berganda, (3). Koefisien Determinasi (R^2), (4). Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil analisis diperoleh bahwa secara sendiri-sendiri variabel Rekrutmen (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 2,720 (besaran koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,009) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai thitung sebesar ($2,720 > 1,678$) dengan tingkat signifikansi 5 % ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa Rekrutmen di PT Cakrawala Citramega Multifinance mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan
2. Hasil analisis diperoleh bahwa secara sendiri-sendiri variabel sistem Kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 4,763 (besaran koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 36,6%) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai thitung sebesar 0,533 dengan tingkat signifikansi 0,009 ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa sistem Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Dari hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 59.892 (signifikansi $F=0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,892 > 2,812$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Sistem Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Seperti pada tabel 4.55 dengan nilai sebesar 0,700 (R Square) atau sebesar 70%.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian

kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari

suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. 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. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

PT Cakrawala Citramega Multifinance bergerak di bidang Pembiayaan untuk kredit sepeda motor dan modal untuk digunakan oleh konsumen untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan pembayaran-pembayaran secara berkala disertai dengan hak pilih bagi konsumen tersebut untuk membeli sepeda motor, modal yang bersangkutan atau memperpanjang jangka waktu leasing berdasarkan nilai sisa uang yang telah disepakai bersama, konsumen dapat memperoleh kredit sepeda motor atau modal dengan mudah dan cepat. hal ini sungguh berbeda jika mengajukan kredit ke Bank yang memerlukan persyaratan serta jaminan yang besar, bagi konsumen yang memerlukan kendaraan sepeda motor atau modal, dengan melakukan perjanjian leasing akan

membantu konsumen dengan mudah, dengan melakukan leasing akan lebih menghemat biaya dalam hal pengeluaran dana disbanding dengan membeli secara tunai PT Cakrawala Citramega Multifinance berdiri tanggal 12 Oktober 2000 di JJuanda No 50 Ciputat Indah Permai Blok D No 23 Ciputat Tangerang, dengan Nomor 263/HI/PP/V/03, Undang-undang no 14 tahun 1969, Peraturan Mentraskep Nomor Per 02/Men 1978.

Di PT Cakrawala Citramega Multifinance, proses Rekrutmen diawali dengan permintaan karyawan ke pusat, pusat akan mencari melalui media Koran Kompas, dan melalui orang dalam, sesudah seminggu banyak yang datang melamar ditampung terlebih dahulu surat lamarannya di HRD Pusat, kalau udah terkumpul baru dikasih ke cabang ciputat, nanti yang nentuan diterima apa enggaknya Manager Finance cabang ciputat, dari mulai wawancara dan tes tertulis kalau udah diterima baru isi data karyawan ke HRD, karyawan baru dijelaskan tentang peraturan perusahaan, ada masa percobaan selama 3 bulan, kalau selama 3 bulan bisa bekerja langsung diangkat jadi karyawan tetap dapat gaji, uang makan, transportasi, medical untuk bagian finance, lain dengan bagian marketing

kalau pertama ketemu sama head marketing dijelaskan cara kerjanya sesudah dia bersedia dan diterima , baru dikasih ke HRD untuk isi data karyawan dan dijelaskan Pelaturan perusahaan masa percobaan selama 1 tahun, kalau selama 1 tahun mencapai target baru diangkat jadi karyawan tetap, dapet gaji transpot uang makan medical ,kalau selama percobaan tidak mendapatkan medical, marketing paling sering keluar masuk karyawan karena kalau tidak mencapai target harus mengundur diri dari awal sudah diberitau kepada calon karyawan. Itulah cara Rekrutmen di PT Cakrawala Citamega Multifinance .

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul :
“PENGARUH SISTEM REKRUTMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE DI CIPUTAT TANGERANG”

PEMBATASAN MASALAH

Dengan keterbatasan peneliti mengenai tempat, waktu, biaya dan pengkajian teori serta agar lebih mudah di

pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan, yaitu mengenai Analisis Pengaruh Sistem Rekrutment dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu diberikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem Rekrutment terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersamaan antara Rekrutmen dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistim Rekrutmen terhadap kinerja karyawan Di PT

Cakrawala Citamega Multifinance
Ciputat

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Cakrawala Citramega Multifinance Ciputat
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistim Rekrutmen dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Cakrawala Citamega Multifinance Ciputat

TINJAUAN TEORITIK

1. Pengertian Manajemen Sumber

Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara maksimal, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar berkembang produktif dan wajar.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Drs. H. Malayu S.P
Hasibuan (2009:21-23), fungsi sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koorganisasi dalam bagan organisasi. Organisasi

hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau berkerja sama dan berkerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menegaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pembelian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersekutukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan, pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempesatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau berkerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi manajemen sumberdaya

manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan moral-moral social.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian in disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan sumberdaya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga juga menyeimbangkan tantangan organisasi,

fungsi sumberdaya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

4. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. (Sirait, 2006:57).

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Dalam Fitri Yunita Sari, 2010).

5. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai

kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Sedangkan, Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiaras S. Panggabean, 2002).

6. Pengertian Kinerja Karyawan

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

HIPOTESIS PENELITIAN

Good dan Scates (1954) menyatakan bahwa hipotesis adalah

sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerrangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut diatas, hipotesisi yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Cakrawala Citramega Multifinance.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis dalam penyusunan tesis ini, mengadakan penelitian pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance yang beralamat . di Jl Ir H Juanda N0 50

Ciputat Indah Premai Blok D No 23 Ciputat Tangerang. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Mei 2012.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Cakrawala Citramega Multifinance yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 20026). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dan populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya 50 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sample tanpa harus mengambil sample dalam jumlah tertentu. Sehingga sample dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan PT Cakrawala Citramega Multifinance

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independent variable) dan satu

variabel terikat (dependent variable). Sebagai variabel bebas yang pertama adalah Rekrutmen yang dinotasikan dengan X_1 sebagai variabel bebas yang kedua adalah Kompensasi yang dinotasikan dengan X_2 dan kinerja karyawan yang dinotasikan dengan Y . Variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Rekrutmen

a. Definisi Konseptual

Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. (Sirait, 2006:57).

b. Definisi Operasional

Rekrutmen seleksi dan penempatan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan yang sesuai dengan ciri intrapreneurship. Mengingat Rekrutment adalah bidang yang sangat penting, karena rekrutment adalah "pintu

gerbang' kita guna mewujudkan SDM pekerja pengetahuan, maka harus dibuat system rekrutment yang sangat efektif dan efisien. Aktivitas berikutnya setelah rekrutment adalah penempatan karyawan diposisim masing-masing .sebelum mulai kerja,ada baiknya mereka diberikan orintasi pekerjaan yang menjelaskan secara rinci dan rutut apa-apa yang harus mereka kerjakan dan dengan siapa-siapa mereka harus berhubungan dan berkomunikasi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Rekrutment berbentuk angket yang diisi oleh karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance.

2. Variabel Kompensasi

a. Definisi Kompensasi :

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan

b. Definisi Operasional :

kompensasi adalah sebagai

pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi, anatar lain meliputi tujuh dimensi ,indicator antara lain ,gaji,upah, bonus,komisi,asuransi,tunjangan,reaksasi ,

c. Kisi-kisi Instrumen

Insrumen yang digunakan untuk mengukur kompenasi berbentuk angket yang diisi oleh karyawan Di PT Cakrawala Citramega Multifinance.

3. Variabel Kinerja Karyawan

a. Definisi konsptual :

kinerja adalah sejumlah aktivitas fisisk dan mental yang dilakukan oleh seorang untuk mnegerjakan suatu pekerjaan

b. Definisi Operasional :

kinerja adalah “ hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepad indicator kinerja karyawan adalah , individu ,perilaku,kondisi perseoranagan

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berbentuk angket yang diisi oleh karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance.

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner

Adapun dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis langsung menghubungi responden yaitu Karyawan PT CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE.

2. Wawancara.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor PT CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawan-cara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

3. Studi Pustaka.

Untuk medapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelahaan terhadap literature-literature berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah

diolah oleh pihak lain biasaya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

METODE ANALISIS DATA

Análisis data yang digunakan dalam penelitan hubungan antara variabel tarif dan variabel sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah kombinasi anatar teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial:

1. Teknik statistik deskrif, dalam hal in digunakan untuk menyejikan data setiap variabel secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala puusat yang mencakup médium,modus ,rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan estándar deviasi serta dilengkapi dengan tabel frekwensi dan grafik berbentuk histogram.
2. Teknik statistik inferensial, digunakan untuk menguji hipoteis penelitian, dengan análisis regresi dan korelasi sederhana/berganda dan sebelumnya dilakukan pengujian terhadap persyaratan análisis melalui uji normalitas galat baku taksiran untuk setiap regresi sederhana maupun berganda serta uji homogenitas varian Y atau variabel X_1, X_2 , didalam penelitian ini, untuk mengubah data

dari kuantitatif menjadi kuantitatif, penulis menggunakan skala Likert. Menurut Sugiono (2007 :73) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pembobotan jawaban kuesioner menggunakan skala liker Lima Poin. Dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu dari jawaban yang sesuai, setiap butir bernilai 1 samapa 5 disediakan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan.

Untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana variabel bebasnyaterdiri dari lebih dari satu variabel,maka pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisi komputer statistik SPSS for Windows ver 16.0 guna memproses data penelitian yang terdiri dari beberapa pokok bahasan antara lain.

Di dalam bukunya W. Gulo (2002:181), menjelaskan bahwa Korelasi Pearson adalah Statistik yang mengukur keserasian hubungan di antara dua variabel yang masing-masing di ukur pada skala interval atau rasio, dengan asumsi bahwa masing-masing variabel itu terdistribusi

menurut distribusi normal. Hubungan di antara kedua variabel ini termasuk dalam model asosiatif atau kovarasional.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh keragaman produk, promosi dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas konsumen dalam melakukan pembelian adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*). Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variable bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variable terikat (Santoso,2000). Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program *IBM SPSS Statistics 19*. untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setela dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Regeresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variable bebas mempengaruhi variable terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variable terikat dan lebih dari satu variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah Karyawan pada PT

Cakrawala Citramega Multifinance Di Ciputat, sedangkan yang menjadi variable bebas adalah keragaman pelayanan kepada konsumen.

Perhitungan nilai koefisien determinasi

Menurut J. Supranto dalam Yuni Astuti (2008:5), Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel X_1 dan X_2 (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya prosentase kontribusi variasi X_1 , dan X_2 terhadap Y.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa penting rekrutmen di PT Cakrawala Citramega MULTIFINANCE, yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi antara X dan Y

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besar kecilnya kontribusi/sumbangan variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Uji F (Uji Koefisien Regresi Serentak)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable-variable independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variable

dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F table

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian:

1) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel system rekrutmen, dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$, artinya variabel system rekrutmen, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Level of significance $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasan (dk) : k; n-1-k

Nilai F tabel : F 0,05 ;(k);(n-1-k)

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi berganda

F_h : F-hitung

K : Jumlah variabel bebas

N : Jumlah sampel yang dipakai

Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, penulis menggunakan interpretasi taraf signifikansi sebagai

berikut :

a). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 1%, berarti hubungan antara variabel sangat signifikan.

b). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, berarti hubungan antara variabel signifikan.

Dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus : $dk = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti.

3). Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria :

a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}(\alpha, dk)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha, dk)$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Selanjutnya menurut Istijanto (2009:91), menyatakan bahwa penggunaan 5 kategori dalam skala di atas sangat populer dalam survei konsumen karena dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai 9 kategori) sering kali justru membingungkan responden karena perbedaan tiap kategori menjadi sedemikian tipis dan responden kesulitan

untuk membuat pilihan.

Sebaliknya, penggunaan skala dengan jumlah kategori yang sedikit (misalnya hanya 2 kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan menjadi terpaksa memilih karena tidak ada pilihan yang lebih cocok

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner dapat maka dapat di deskriptifkan setiap variabel yang diteliti.

Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Nilai Rata-rata	Interpretasi
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Netral(N)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Range Kelas

$$P = \frac{\text{Range}}{\text{Kelas}} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Variabel Sistem Rekrutmen

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
1	Penerimaan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
2	Seleksi karyawan di adakan 2 tahap wawancara dan tertulis			21.0	140.0	40.0	201	4.02	S
3	Pemempatan karyawan sudah selesai dengan alamat pelamar			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
4	Tes karywan sudah selesuai dengan bagian			9.0	136.0	65.0	210	4.20	SS
5	Seleksi calon karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan			12.0	160.0	30.0	202	4.04	S
6	Kenaikan jabatan karyawan sesuai dengan			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S

1. Variabel Sistem Rekrutment (X₁)

Sistem Rekrutment dalam penelitian ini merupakan salah satu factor dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kesalahan dalam proses seleksi dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan diwaktu mendatang dalam proses operasional menjadi tidak efesien,oleh karena itu setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan yang dilakukan dalam rekrutmen karyawan agar karyawan-karyawan yang masuk dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan keingina peusaha. Adapun penilaian responden atas sistem rekrutment yang dilakukan PT. Cakrawala Citra Mega Multifinance dapat di paparkan sebagai berikut:

	perluasan								
7	Usia dibatasi sesuai dengan standar perusahaan			12.0	140.0	55.0	207	4.14	S
8	Pendidikan karyawan ditentukan sesuai dengan kebutuhan			15.0	156.0	30.0	201	4.02	S
9	Status karyawan ditinjau dari hasil kerja selama 3 finance 6 bulan Maeketing			18.0	136.0	50.0	204	4.08	S
10	Pemimpin berupaya memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
11	Jenis kelamin sering menjadi masalah			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
12	Perusahaan melakukan seleksi secara informal			21.0	140.0	40.0	201	4.02	S
13	Pengandaan tenaga kerja guna mengisi posisi dan formasi yang belum terisi dibagian atau tugas baru			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
14	Sosialisasi dan orientasi karyawan baru			9.0	136.0	65.0	210	4.20	SS
15	Tenaga kerj sudah memenuhi persyaratan baik kualitas maupun kuantitas			12.0	160.0	30.0	202	4.04	S
16	Masa percobaan karyawan sudah sesuai dengan PP			9.0	136.0	65.0	210	4.20	S
17	Karyawan diberi pelatihan kerja yang maksimum			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
18	Karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
19	Pengembangan karir karyawan sudah memuaskan			9.0	136.0	65.0	210	4.20	SS
20	Perusahaan penerima karyawan melalui media , dan informasi dari dalam			9.0	136.0	65.0	210	4.20	SS
21	Karyawan yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan			42.0	132.0	15.0	189	3.78	S
	Rata-rata Variabel Sistem Rekrutment							3.97	S

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2012)

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel sistem rekrutmen sebesar **3,97** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya sistem rekrutmen pada PT Cakrawala Citra Mega Multifinance mempunyai diterapkan dengan baik.

1. Variable Kompensasi (X_2)

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan, pemberian kompensasi yang diberikan sangat baik, ini terbukti dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji yang sesuai ,didas UMR tunjangan-

tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan fasilitas untuk kepentingan karyawan, Adapun penilaian responden

atas kompensasi yang dilakukan pada PT. Cakrawala Cita Mega Multifinance dapat di paparkan sebagai berikut :

Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah diatas upah minimal rata-rata (UMR)			24	120	60	204	4.08	S
2	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu			45	124	20	189	3.78	S
3	Gajih yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan			45	124	20	189	3.78	S
4	Pegawai mendapatkan bonus secara konsisiten			9	140	60	209	4.18	S
5	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai			9	140	60	209	4.18	S
6	Perusahaan memberikan kenaikan gaji sesuai			45	124	20	189	3.78	S
7	Tunjangan kesehatanndiberikn setiap bulan			9	140	60	209	4.18	S
8	Pegawai merasa puas terhadap tunjangan lembur			30	144	20	194	3.88	S
9	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja diberikan			30	144	20	194	3.88	S
10	Perusahaan berusaha mengusahakan biaya tungangan jaminan hari tua			24	120	60	204	4.08	S
11	Tunjangan Asuransi kesehatan dan jiwa			24	120	60	204	4.08	S
12	Fasitas olah raga dan rekreasi			45	124	20	189	3.78	S
13	Bijaksana dalam penyelesain konflik			45	124	20	189	3.78	S
14	Motivasi yang tinggi			30	144	20	194	3.88	S
15	Komunkasi yang baik			9	140	60	209	4.18	S
16	Beasiswa untuk karyawan			9	140	60	209	4.18	S
17	Pemberin komisi sesuai target			45	124	20	189	3.78	S
18	Bonus karyawan teladan			45	124	20	189	3.78	S
19	Lembur bagi karyawan yg bekerja lebih dari 8 jam			9	140	60	209	4.18	S
20	Transportasi sesuai dengan harapan			9	140	60	209	4.18	S

21	Uang makan			45	124	20	189	3.78	S
Rata-rata Variabel Kompensasi								3.97	S

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2012)

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel kompensasi sebesar **3,97** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya kompensasi pada PT Cakrawala Citra Mega Multifinance dilakukan dengan baik.

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan telah dilaksanakan dengan baik oleh PT Cakrawala Citramega Multifinance. Hal ini dapat dilaksanakan dan kerja sama yang sangat baik antara karyawan dan manajer perusahaan. Dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer harus mampu menciptakan komunikasi yang efektif untuk menumbuhkan persamaan persepsi dengan karyawan dan manajer perlu menunjukkan niat baik dan kerja sama agar mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun penilaian responden atas kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Cakrawala Cita Mega Multifinance dapat di paparkan sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
1	Penyelesain kerja tepat waktu			24	120	60	204	4.08	S
2	Prioritas pekerjaan sesuai dengan job yang ditentukan			45	124	20	189	3.78	S
3	Bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab			45	124	20	189	3.78	S
4	Pegawai selalu membenahi diri untuk tujuan pekerjaan			9	140	60	209	4.18	S
5	Selalu mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan			9	140	60	209	4.18	S
6	Pengawai meningkatkan diri untuk pengembangan karier			45	124	20	189	3.78	S
7	Cermat dapat dipercaya dan konsisten dalam bekerja			9	140	60	209	4.18	S

8	Selalu memikirkan perbiakan dalam bekerja			30	144	20	194	3.88	S
9	Taat terhadap manajemen dan tujuan pekerjaan			30	144	20	194	3.88	S
10	Puas dengan kesempatan kerja yang diberikan			24	120	60	204	4.08	S
11	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kecakapan karyawan			24	120	60	204	4.08	S
12	Kebijakan baru tantangan dalam bekerja			45	124	20	189	3.78	S
13	Bekerj sesuai dengan aturan perusahaan			45	124	20	189	3.78	S
14	Belum ada standar pemberian penghargaan			30	144	20	194	3.88	S
15	Kerap membuat karyawan dipelakukan tidak adil			9	140	60	209	4.18	S
16	Lingkungan kerja yang kurang sehat			9	140	60	209	4.18	S
17	Hukumana karyawan yang tidak adil			45	124	20	189	3.78	S
18	Karyawan mengikuti pelaturan perusahaan			45	124	20	189	3.78	S
19	Situasi lingkungan kerja dikendalikan dengan baik			9	140	60	209	4.18	S
20	Peraturan Perusahaan sudah sesuai dengan harapan			9	140	60	209	4.18	S
21	Karyawan diperlakukan adik sama perusahaan			45	124	20	189	3.78	S
	Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan							3.97	S

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2012)

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar **3,97** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance adalah baik.

B. Analisis Uji Kualitas Data Kuesioner

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi*

19.00 for windows yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk 50 responden dengan taraf kesalahan 5% dengan nilai r table sebesar 0,279. Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan perhitungan statistik dengan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 19.00 for windows* diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk 50 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,279.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2002:132). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian.

Untuk mengolah uji reliabilitas maka digunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 19.00 for windows*. Jika nilai Cronbach Alpha > lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan reliabel. Adapun nilai r_{tabel} untuk 50 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,279.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat seperti tabel berikut :

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alfa	Nilai r tabel	Keterangan
1	Sistem Rekrutment	0,955	0,279	Reliabel
2	Kompensasi	0,977	0,279	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,966	0,279	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah. (2012)

Untuk lebih jelas hasil olahan dengan menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 19.00 for windows* bisa dilihat pada lampiran 3.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui semua variabel diperoleh nilai Cronbach Alfa lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali,2006). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independent. Uji multikolinieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *Tolerance*-nya sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF diatas 10, maka model regresi tersebut terdapat problem multikolinieritas.
- Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas (Santoso,2003).

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

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

1	(Constant)	.405	.363		1.115	.271		
	Sistem_Rekrutmen	.366	.135	.324	2.720	.009	.450	2.224
	Kompensasi	.533	.112	.568	4.763	.000	.450	2.224

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali,2006). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2006)). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih besar dari 0,05 (5%) berarti non heterokedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Sistem_Rekrutmen	Kompensasi	Abs_Res
Spearman's rho	Sistem_Rekrutmen	Correlation	1.000	.740**	.147
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.309
		N	50	50	50
Kompensasi	Kompensasi	Correlation	.740**	1.000	.080
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.581
		N	50	50	50
Abs_Res	Abs_Res	Correlation	.147	.080	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.309	.581	.
		N	50	50	50

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

Hasil output SPSS diperoleh interpretasi (pada baris terakhir kolom terakhir)

Variabel Bebas	R	sig	Keterangan
Sistem Rekrutmen	0,147	0,309	Homokedastisitas
Kompensasi	0,080	0,581	Homokedastisitas

Dari tabel diatas, dapat dilihat signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Gozali,2006). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila $Sign > 0.05$, maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya (Santoso, 2001).

G. Uji Regresi Berganda

Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (system rekrutmen dan kompensasi) secara bersama-sama

terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sehingga dapat diketahui apakah kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 19.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.405	.363		1.115	.271		
Sistem_Rekrutmen	.366	.135	.324	2.720	.009	.450	2.385
Kompensasi	.533	.112	.568	4.763	.000	.450	2.544

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,405 + 0,366X_1 + 0,533 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Rekrutment

X₂ = Variabel Kompensasi

Hasil persamaan regresi berganda

tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh bertanda positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel system rekrutment dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya Rekrutmen adalah porses mengumpulan sejumlah pelamar yang berkualitas , yang bagus untuk bekerja,imbalan yang layak dan wajib akan mendorong peningkatan kualitas kerja dalam melaksanakan tugas

dan kewajiban.adanya kualitas kerja pegawai yang tinggi secara otomatis mempengaruhi tingkat pencapain tujuan perusahaan tersebut. Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,405 menyatakan bahwa tanpa variabel sistem Rekrutment dan Kompensasi besarnya nilai kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 0,405
2. Variabel system Rekrutment (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,366 Yang artinya jika variabel system rekrutment (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) tetap, maka

kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306

3. Variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,533 Yang artinya jika variabel kompensasi (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel system rekrutmen (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,533

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel system Rekrutment dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.687	.24352

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem_Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer yang telah diolah dengan IBM SPSS *versi 19 (2012)*.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,700 atau 70%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh system recruitment dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT

Cakrawala Citramega Multifinance sebesar 70%. Sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**I. Pengujian Hipotesis (Uji Statistik)
Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji pengaruh system Recruitment dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance. dapat digunakan dengan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus : $dk = n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Kemudian membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, (α,dk), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (α,dk), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah :

$$\begin{aligned}
 dk &= n-k-1 \\
 &= 50-2-1 \\
 &= 47
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t (\alpha;dk) \\
 &= (0,05 ; 47) \\
 &= 1,678
 \end{aligned}$$

Angka di atas dalam tabel 4 distribusi t - appendix tabel statistik (Malhotra, 2009:A8) ditemukan $dk = 47 = 1,6779$ atau dibulatkan menjadi 1,678. Jadi untuk t_{tabel} (0,05;47) adalah sebesar 1,678

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.405	.363		1.115	.271		
Sistem_Rekrutme	.366	.135	.324	2.720	.009	.450	2.385
n							
Kompensasi	.533	.112	.568	4.763	.000	.450	2.544

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan pada tabel 4.53 di atas, dapat dijelaskan sebagai

berikut:

- Uji t terhadap variabel Rekrutmen (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,720 dengan signifikansi t sebesar 0,009. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel}

(2,720 > 1,678) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. Uji t terhadap variabel Kompensasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,763 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,763 > 1,678$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

1. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian hipotesis ini, penulis menggunakan metode uji F (simultan) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh system Recruitment dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, yaitu menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan taraf signifikansi 5% derajat kebebasan (dk) dengan rumus : $dk = n - k - 1$,

dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria :

- a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (\alpha, dk)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
 b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha, dk)$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah :

$$\begin{aligned}
 dk &= n - k - 1 \\
 &= 100 - 2 - 1 \\
 &= 47
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F (\alpha; dk) \\
 &= (0,05 ; 47)
 \end{aligned}$$

Karena dalam tabel tidak ditemukan $dk = 47$ maka dicari melalui perhitungan interpolasi sebagai berikut :

$$\text{Diketahui } F (0,05;40) = 2,84$$

$$F (0,05;60) = 2,76$$

maka untuk $dk = 4$

$$\begin{aligned}
 \frac{47 - 40}{60 - 40} &= \frac{x - 2,84}{2,76 - x} \\
 \frac{7}{20} &= \frac{x - 2,84}{2,76 - x} \\
 19,32 - 7x &= 13x - 36,92 \\
 56,24 &= 20x \\
 x &= \frac{56,24}{20} \\
 &= 2,812
 \end{aligned}$$

Di dapat $x = 2,812$ maka untuk F_{tabel} (0,05;47) adalah sebesar 2,812.

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.157	1	5.157	59.892	.000 ^a
	Residual	4.133	48	.086		
	Total	9.289	49			

a. Predictors: (Constant), Sistem_Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer yang telah diolah dengan IBM SPSS Statistics 19

Dari tabel 4.5 di atas, dapat diperoleh melalui hasil IBM SPSS Statistics 19 ini berarti, Uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,892 (signifikansi $F =$

0,000). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (59,892 > 2,812) atau $Sig F < 5\%$ (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Sistem Rekrutmen (X_1), dan Kompensasi (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Seperti tabel 4.5 sebesar 0,700 (*R Square*).

Hasil Uji F secara bersama-sama

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.837 ^a	.700	.687	.24352	.700	54.823	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem_Rekrutmen

D. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel-variabel independent (sistem rekrutmen dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap

variabel dependen (kinerja karyawan). Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diketahui besarnya nilai R^2 (koefisien determinasi) = 0,700 atau 70% digunakan rumus uji koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,837)^2 \times 100\% \\
 &= 0,700 \times 100\% \\
 R &= 70\%
 \end{aligned}$$

berarti kemampuan variabel-variabel independen (sistem rekrutmen dan kompensasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 70% sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Model Summary R Square

Berdasarkan perhitungan diatas Nilai Koefisien Determinasi R = 70%, Selain menggunakan perhitungan secara manual penulis juga menggunakan perhitungan dengan IBM SPSS Statistics 19. dan hasilnya sama yaitu : sebesar R= 0,700 (bisa dilihat pada **Model Summary** kolom **R Square** dan hasilnya sama yaitu sebesar **0,700**) dapat dilihat seperti pada tabel 4.16 berikut ini:

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance”

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.837 ^a	.700	.687	.24352	.700	54.823	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem_Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel-variabel independent (system recruitment dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance sebesar 70% sedangkan selebihnya yaitu 30% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Jadi hipotesis yang diajukan peneliti pada Bab II diterima, yaitu: “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Uraian di atas mengenai Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Cakrawala Citramega Multifinance Ciputat secara teoritis maupun analisis, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dan saran bagi pembaca pada umumnya dan PT Cakrawala Citramega Multifinance Khususnya Dari hasil analisis data dan pembahasan

pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil analisis diperoleh bahwa secara sendiri-sendiri variabel Rekrutmen (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 2,720 (besaran koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,009) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t_{hitung} sebesar (2,720 > 1,678) dengan tingkat signifikansi 5 % (<0,05). Hal ini berarti bahwa Rekrutmen di PT Cakrawala Citramega Multifinance mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan
2. Hasil analisis diperoleh bahwa secara sendiri-sendiri variabel sistem Kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 4,763 (besaran koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 36,6%) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t_{hitung} sebesar 0,533 dengan tingkat signifikansi 0,009 (<0,05). Hal ini berarti bahwa sistem Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Dari hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59.892 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (59,892 > 2,812) atau Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Sistem Rekrutmen

(X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Seperti pada tabel 4.55 dengan nilai sebesar 0,700 ($R Square$) atau sebesar 70%

Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien Rekrutmen (r) sebesar 0,700 angka tersebut bila dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi masuk pada interval 0,600-0,799 atau dengan tingkat hubungan yang kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa sistem Rekrutmen dan Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan,

A. Implikasi

1. Dalam meningkatkan kualitas karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance, harus mempunyai standarisasi penerimaan karyawan dan lebih memperhatikan lagi bagaimana system rekrutmen yang baik supaya mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan bidang yang dikuasai sama pelamar sehingga karyawan akan merasa nyaman, bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasainya, apa bila rekrutmen di PT Cakrawala Citramega Multifinance tidak memapai SOP cara penerimaannya karyawan, makan akan menghasilkan

karyawan-karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sebaiknya PT Cakrawala Citamega Multifinance dalam Rekrutmen harus memakai SOP.

2. Pemberian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan, kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan, jabatan, lamanya bekerja, dan sesuai dengan standar perusahaan untuk pemberian kompensasi, apa bila kompensasi tidak baik akan menimbulkan beberapa efek negative kepada karyawan dan perusahaan, akan menurunnya kualitas kerja karyawan tersebut dan produktifitas perusahaan akan menurun.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Cakrawala Citramega Multifinance. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pihak Manajemen PT Cakrawala Citramega Multifinance merekrut karyawan profesional atau benar-benar

ahli dibidang supaya memperoleh karyawan yang berkualitas maka perlu menentukan kualifikasi mengenai tenaga kerja yang dibutuhkan dan menempatkan pada jabatan yang tepat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. diperlukan suatu perencanaan tenaga kerja yang baik untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di PT Cakrawala Citramega Multifinance. dengan adanya perencanaan tenaga kerja, diharapkan memperoleh informasi yang berkaitan dengan penentuan kualitas tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi jabatan-jabatan yang secara efektif, dan harus adanya standarnya cara sistem rekrutmen karyawan supaya mendapat calon karyawan yang berkualitas di bidangnya

2. Pihak Manajemen PT Cakrawala Citramega Multifinance harusnya mempunyai standar gaji karyawan menurut pendidikan maupun jabatan, dan memberikan Kompensasi kepada karyawan terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. System tersebut berbasis penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerja yang diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan masa kerja jabatan, kompensasi atas

prestasi dan pemberian saksi atas tindakan indisipliner serta menciptakan system penerimana karyawan yang efektif dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo (2001:28), Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sulistiani dan Rosidah (2003 : 206), Kompensasi, Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya, Linggajaya Bandung.
- Bernardin John. H & Russel, Joyce E. A, 1993, Human Resources Management Experiential Approach, Singapura, Mc Graw Hill. Inc.
- Malayu SP. Hasibuan (2009:10), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prof Dr. Seokidjo Notoatmojo (2009:85), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, CV. Masagung.
- Drs. H. Malayu SP, Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, penerbit PT INDEKS, kelompok Gramedia Jakarta 2004
- Sirait (2006:57), Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rineka Cipta.
- Fitri Yunita Sari, (2010) Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T Hani, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1987.
- Nawawi (2002:167), Manajemen Personalialia, Cetakan kesembilan edisi Ketiga Ghalia, Jakarta.