

Pengaruh Sistem Rekrutmen , Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Widia Astuti, Oki Iqbal Khoir
Dosen Assiten Ahli Universitas Pamulang
email: Dosen01265@unpam.ac.id, dosen01801@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antar variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*), melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas terdiri dari rekrutmen (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan kepada 110 responden dari 150 populasi yang ada..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 34,5% terhadap kinerja (Y), kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 31,4% terhadap kinerja (Y) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan (Y) serta sisanya diterangkan oleh variabel lain. Hasil penelitian regresi berganda menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan secara simultan sebesar 40,5% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 59,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment on employee performance, the effect of compensation on employee performance, and the effect of motivation on employee performance to analyze the effect of recruitment, compensation and motivation simultaneously on employee performance. In this study, researchers used a quantitative descriptive approach, namely research that seeks to explain the relationship between the independent variable (independent) and the dependent variable (dependent variable), through hypothesis testing. The independent variable consists of recruitment (X1), compensation (X2), motivation (X3) while the dependent variable is performance (Y). This research was conducted on 110 respondents from 150 existing population. The results showed that recruitment (X1) had a partially significant effect of 34.5% on performance (Y), compensation (X2) had a partially significant effect of 31.4% on performance (Y) and motivation (X3) had a partially significant effect amounting to 33.8% of employee performance (Y) and the rest is explained by other variables. The results of multiple regression research indicate that recruitment (X1), compensation (X2) and motivation (X3) have a simultaneous significant effect of 40.5% on employee performance (Y), while the remaining 59.5% is explained by other variables that are not proposed in this study. From these results it can be concluded that recruitment (X1) compensation (X2) and motivation (X3) have a significant effect partially and simultaneously on employee performance (Y).

Keywords: Recruitment, Compensation, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan bisnis sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas untuk pengembangan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan pekerjaan. Keberhasilan perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja yang akan 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 ketiak ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada juga yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan yang tidak bekerja.

Dalam kenyataan kinerja karyawan akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkatkan,

diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Gunawan (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman, dan faktor ekstrinsik seperti budaya kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial. Dengan demikian terlihat adanya kinerja yang baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sudah tentu untuk mendorong sumber daya manusia dipergunakan agar memberikan kontribusi yang baik, tidak lepas dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi Sumber Daya Manusia (SDM).

B. Perumusan Masalah

1. Apakah sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Apakah sistem Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
4. Apakah Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

- A. Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah :
 1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem Rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
 2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 4. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi, motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Perusahaan
Dapat dijadikan salah satu informasi serta pertimbangan dan juga sebagai bahan acuan pihak manajemen PT Mitra Adiperkasa tentang bagaimana pengaruh sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Akademik
Dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.
3. Bagi Penulis
Menambah wawasan penelitian tentang pengaruh sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pengembangan pola pikir yang cukup penting.

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

B. Kompensasi

Menurut Hastho Joko dan Meilan Sugiarto (2007:107). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawannya.

C. Motivasi

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mungkin dapat dijalankan dengan baik, mungkin pula tidak Kalau karyawan telah menjalankan tugasnya dan terjadi sesuatu hal yang tidak diharapkan (diinginkan), maka perlu diketahui apa sebab sebabnya. Mungkin karyawan yang bersangkutan memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tapi bisa juga karena dia tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu menurut Jesaja Ellsa Sengkey (2003: 10) mejadi salah satu tugas pimpinan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan atau bawahannya agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan dan bahkan setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

D. Pengembangan Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh positif antara Sistem Rekrutmen terhadap

- kinerja karyawan di PT Mitra Adiperkasa
2. Diduga terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Adiperkasa.
 3. Diduga terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Adiperkasa
 4. Diduga terdapat pengaruh positif antara Sistem Rekrutmen, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Adiperkasa

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi, secara khusus menggunakan pendekatan manajemen dan lebih khusus lagi menggunakan manajemen sumber daya manusia, berkaitan dengan pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui penelitian survey, merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyebaran kuesioner yang diambil dari sampel dalam populasi. Menganalisis tujuan penelitian ini adalah mengukur dampak dari variable independen (pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi) terhadap variable dependen (kinerja karyawan).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat pelaksanaan
Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan PT Mitra Adiperkasa di Tangerang.
2. Waktu Pelaksanaan
Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai Januari 2022 sampai dengan April 2022.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

. Populasi peneliti dimaksud adalah seluruh pekerja yang bekerja di PT. Bina Asia yang berjumlah 150 orang.

2. Sample

sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 orang / responden dengan melakukan penghitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{150}{(150.0,05^2) + 1}$$

$$n = 109.09090$$

$$n = 110$$

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Regresi Linier Sederhana
5. Uji Regresi Linier Berganda
6. Uji Koefisien Korelasi (r)
7. Koefisien Determinasi (r²)
8. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Rekrutmen

No. Butir Pernyataan	Nilai _{hi} tung	Nilai _t abel	Keterangan
1	0,349	0,195	Valid
2	0,719	0,195	Valid
3	0,451	0,195	Valid

4	0,521	0,195	Valid
5	0,642	0,195	Valid
6	0,635	0,195	Valid
7	0,596	0,195	Valid
8	0,606	0,195	Valid
9	0,597	0,195	Valid
10	0,721	0,195	Valid
11	0,608	0,195	Valid

3	0,566	0,195	Valid
4	0,485	0,195	Valid
5	0,652	0,195	Valid
6	0,698	0,195	Valid
7	0,501	0,195	Valid
8	0,599	0,195	Valid
9	0,665	0,195	Valid
10	0,465	0,195	Valid
11	0,503	0,195	Valid

Uji Validitas Instrumen Kompensasi

No. Butir Pernyataan	Nilair _{hi} tung	Nilair _t abel	Keterangan
1	0,529	0,195	Valid
2	0,689	0,195	Valid
3	0,672	0,195	Valid
4	0,567	0,195	Valid
5	0,553	0,195	Valid
6	0,686	0,195	Valid
7	0,520	0,195	Valid
8	0,444	0,195	Valid
9	0,818	0,195	Valid
10	0,426	0,195	Valid
11	0,603	0,195	Valid

Uji Validitas Instrumen Motivasi

No. Butir Pernyataan	Nilair _{hi} tung	Nilair _t abel	Keterangan
1	0,279	0,195	Valid
2	0,546	0,195	Valid
3	0,517	0,195	Valid
4	0,602	0,195	Valid
5	0,571	0,195	Valid
6	0,706	0,195	Valid
7	0,706	0,195	Valid
8	0,704	0,195	Valid
9	0,723	0,195	Valid
10	0,700	0,195	Valid
11	0,670	0,195	Valid

Uji Validitas Instrumen Kinerja

No. Butir Pernyataan	Nilair _{hi} tung	Nilair _t abel	Keterangan
1	0,289	0,195	Valid
2	0,459	0,195	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	11

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	11

B. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) Hasil Uji t Secara Parsial (X₁)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	51.570	6.250		8.251	.000
Rekrutmen X1	-.127	.104	.116	2.228	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis rekrutmen menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,228 dengan taraf signifikansi 0,022. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₁ “Rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan” diterima.

Dan berdasarkan perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS, maka Rekrutmen dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena terdapat t hitung > t tabel, yaitu 2,228 > 1,984, dengan demikian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (Variabel X₁ – Y)

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	.100 ^a	.535	.345	4.419	.535	18.080	1	10	.301

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen X1

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) antara variabel X₁ – Y, yang diperoleh

sebesar 0,345. Hal ini berarti 34,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, sedangkan sisanya sebesar 65,5% diterangkan oleh variabel lain

Hasil Uji t Secara Parsial (X₂)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	51.570	6.250		8.251	.000
Kompensasi X2	-.229	.095	.235	2.424	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,424 dengan taraf signifikansi .0,017. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₂ “Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Dan berdasarkan perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS 17, maka Kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena terdapat t hitung > t tabel, yaitu 2,424 > 1,984, dengan demikian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (Variabel X₂ – Y)

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	.150 ^a	.455	.314	3.413	.455	16.020	3	10	.270

a. Predictors: (Constant), Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) antara variabel X₂ – Y, yang diperoleh sebesar 0,314. Hal ini berarti 31,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 68,6% diterangkan oleh variabel lain.

Hasil Uji t Secara Parsial (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	51.570	6.250		8.251	.000
Motivasi X3	.119	.090	.128	2.316	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,316 dengan taraf signifikansi .0,019. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₃ “Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Dan berdasarkan perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS 17, maka Motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena terdapat t hitung > t tabel, yaitu 2,316 > 1,984, dengan demikian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh antara variabel X₃ – Y, maka dapat dilakukan perhitungan regresi sehingga dapat diketahui koefisien determinasi. Hasil perhitungan regresi antara variabel X3-Y, sebagai berikut :

Koefisien Determinasi (Variabel X₃ – Y)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.180 ^a	.514	3.812	.514	17.040	1	12	.320

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) antara variabel X₃ – Y, yang diperoleh sebesar 0,338. Hal ini berarti 33,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 66,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

C. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1 (Constant)		51.570	6.250		8.251	.000
	Rekrutmen X1	-.127	.104	.116	2.228	.022
	Kompensasi X2	-.229	.095	.235	2.424	.017
	Motivasi X3	.119	.090	.128	2.316	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,116 X_1 + 0,235 X_2 + 0,128 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Variabel rekrutmen, kompensasi dan motivasi mempunyai arah koefisien

- yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Koefisien rekrutmen memberikan nilai sebesar 0,116 yang berarti bahwa jika rekrutmen semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan karyawan akan mengalami peningkatan.
 - 3) Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,235 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan karyawan akan mengalami peningkatan.
 - 4) Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,128 yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan karyawan akan mengalami peningkatan.

D. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Hasil Analisis Regresi Secara Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.203	3	47.068	25.095	.063 ^a
Residual	1988.661	106	18.761		
Total	2129.864	109			

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Rekrutmen X1, Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai f hitung sebesar 25.095 Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel (Ft) derajat kebebasan (dk) pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Dari tabel F pada dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 110.

Dan dilihat dari Tabel Distribusi F dengan $\alpha = 0,05$, diperoleh F tabel adalah . Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai F hitung 25.095. Dan nilai Ftabel= 3,09 maka nilai F hitung lebih besar di bandingkan nilai Ftabel ini berarti hipotesis nol (Ho) ditolak

dan ha diterima atau dengan kata lain Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

E. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.257 ^a	.665	4.331	.665	25.095	3	106	.063	1.653

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Rekrutmen X1, Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,405. Hal ini berarti 40,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 59,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Asia. Besaran pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,345 atau 34,5%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh rekrutmen sebesar 34,5%, sedangkan sisanya 65,5% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa. Besaran pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,314 atau 31,4%. Dengan demikian, tinggi

- rendahnya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 31,4%, sedangkan sisanya 68,8% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Adiperkasa. Besaran pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,338 atau 33,8%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel lain.
 4. Dari ketiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,405 atau 40,5% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Adiperkasa, sedangkan sisanya 59,5% diterangkan oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nisisemito, 2001. *M. Personalia*, GhaliaIndone, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I. IntanSejati.Klaten
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Fitri Yunita Sari. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Gibsen, Vancevich, Donell, 1998. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, Ricky W. 2006. *Bisnis*. Edisi Ketujuh. Jilid 2 .PT. Indeks Kelomp Gramedia.
- Handoko T. Hanny, 2006. *M. Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPFE. Yogyakarta
- Hariandja, MarihotTuaEfendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Cetakan Ketiga. PT. Erasindo. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit :BumiAksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Hastho Seko Nur Utomo dan Meilan Susianto, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ardana Media. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Priadi, A., Pasaribu, V. L. D., Virby, S., Sairin, S., & Wardani, W. G. (2020). Penguatan Ekonomi Kreatif Berbasis Sumber Daya Desa Dikelurahan Rempoa. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 356-358.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Disiplin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D. (2020). Analisis Pengaruh Promosi, Kualitas Produk Dan Desain Kemasan Terhadap Keputusan Pembelian Hand And Body Lotion Merek Citra (Studi Kasus Carrefour Pamulang, Tangerang Selatan). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(4).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Jaenanto, J. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PENYEWAWA RUANG KANTOR DI PT ISMAWA TRIMITRA GEDUNG GRAHA ISKANDARSYAH PERIODE 2018 JAKARTA SELATAN. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. BPFE. Yogyakarta.

- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Robert L. Mathis. 2007. *Human Resources Management*, Edisi Sepuluh. Salemba Empat.
- Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Stoner. James. 1995. *Manajemen Usaha*; Skt Surya
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke 15 Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Dari Teorike Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta