

PENGARUH KOMPENSASI DAN REKRUITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOPELITA AIRCRAFT SERVICES TANGERANG SELATAN

Tegar Ferdianzah Sudjarno¹, Abdul Azis²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: tegarferdianzah254@gmail.com¹, dosen02241@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This study aims to examine the effect of compensation and recruitment on employee performance at PT Indopelita Aircraft Services Tangerang Selatan, either partially or simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method. The samples obtained were 100 respondents using saturated samples.

Methods. The analytical method used in this study is descriptive statistical analysis, classic assumption test, simple regression, multiple linear regression, analysis of the coefficient of determination (R^2), analysis of the correlation coefficient, t test, and f test.

Results. The results showed that there was no significant effect of the Compensation Variable (X_1) on Employee Performance (Y) at PT Indopelita Aircraft Services, with a t count of $-0.382 < t_{table}$ of 1.985 and a significant level of probability $sig\ 0.704 > 0.05$. There is a positive and significant effect of the Recruitment Variable (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Indopelita Aircraft Services, with a t count of $3.057 > 1.985$ and a significance level of $0.003 < 0.05$.

Implications. There is a positive and significant effect simultaneously between compensation (X_1) and recruitment (X_2) on work performance (Y) at PT Indopelita Aircraft Services with an f count value of $4.799 > 3.089$ and a probability significance level of $0.010 < 0.05$. Multiple linear regression equation $Y = 22.305 - 0.036X_1 + 0.367X_2$. The coefficient of determination shows that Compensation (X_1), Recruitment (X_2) contributes to Employee Performance (Y) of 9%.

Keywords: Compensation, Recruitment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopelita Aircraft Services Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang di dapat sebanyak 100 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis koefisien korelasi, uji t , dan uji f .

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indopelita Aircraft Services, dengan nilai t hitung $-0,382 < t_{tabel}$ 1,985 dan tingkat signifikan probabilitas $sig\ 0,704 > 0,05$.

Hasil. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Rekrutmen (X_2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada PT Indopelita *Aircraft Services*, dengan nilai thitung $3,057 > 1,985$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1) dan Rekrutmen (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT Indopelita *Aircraft Services* dengan nilai fhitung $4,799 > 3,089$ dan tingkat signifikansi probabilitas $0,010 < 0,05$. Persamaan regresi linear berganda $Y = 22,305 - 0,036X1 + 0,367X2$. Koefisien determinasi menunjukkan Kompensasi (X1), Rekrutmen (X2) memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9%.

Kata kunci: Kompensasi, Rekrutmen, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Era Revolusi Industri 4.0 yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan atau melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan juga bisa shareholder. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:83) pengertian kompensasi adalah sesuatu yang dianggap sebagai sesuatu yang dibanding. Dalam pekerjaan, hadiah uang adalah kompensasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Sedangkan menurut Yani (2012:39) kompensasi adalah bentuk pembayaran, bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

2. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka dan Hipotesis Kompensasi

Menurut Handoko (2016:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Indikator Kompensasi

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar-jemput, makan siang dan fasilitas perumahan.

Rekrutmen

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran.

Indikator Rekrutmen

- a. Proses rekrutmen : proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah yaitu job *analysis* (analisis jabatan), job *description* (uraian jabatan), job *specification* (persyaratan jabatan), job *evaluation* (penilaian jabatan), dan job *classification* (penggolongan jabatan).
- b. Metode rekrutmen terbagi menjadi dua bagian :
 - 1) Metode Tertutup : pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.
 - 2) Metode Terbuka : pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media masa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi besar.
- c. Persyaratan Rekrutmen : persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.
- d. Tujuan rekrutmen :
 - 1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi syarat.
 - 2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
 - 3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
 - 4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
 - 5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.
- e. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan : jumlah dan kualifikasi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- f. Hasil Rekrutmen : hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

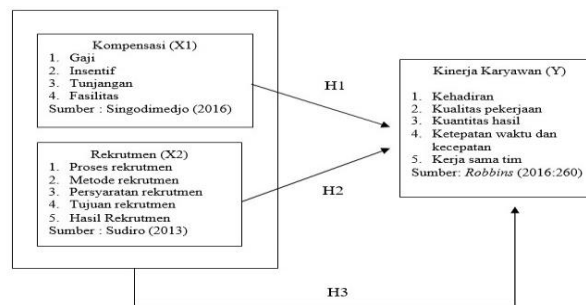
Kinerja Karyawan

Menurut Mitchel dalam Samsuddin (2018:83) “kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai”.

Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kehadiran : setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti diharuskan untuk melakukan presensi. Presensi inilah yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan bisa hadir dengan tepat waktu maka akan

- menambah durasi waktu kerja yang berarti juga menambah produktivitas.
- Kualitas pekerjaan : salah satu indikator penilaian kinerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
 - Kuantitas hasil : jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktifitas yang telah diselesaikan.
 - Ketepatan waktu dan kecepatan : cara seorang karyawan membuat rencana dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya.
 - Kerja sama tim: kerja sama antar karyawan dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ha1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircraft services*.
Ho1: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircrafts Services*.
Ha2 : Terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services*.
Ho2 : Tidak terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services*.
Ha3 : Terdapat pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services*.
Ho3 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services*.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:44) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk meramalkan, menjelaskan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services*.

Menurut Sugiyono (2017:13) tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif. Penelitian ini berlangsung di Lingkungan Kantor PT. Indopelita *Aircraft Services* Tangerang Selatan, khususnya di bagian Manajemen Karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services* Tangerang Selatan yang menangani Kompensasi dan Perekrutan Karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services* Tangerang Selatan.

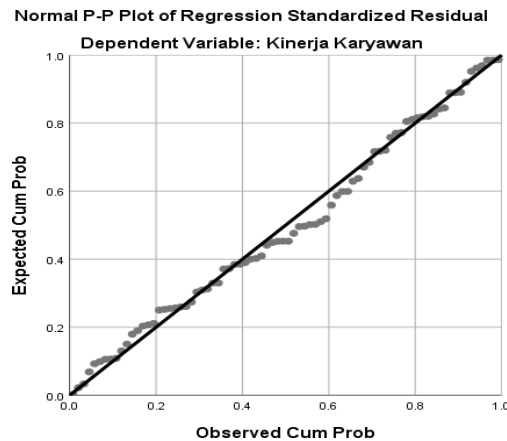
Waktu penelitian dilaksanakan terhitung mulai bulan Januari 2022 sampai agustus 2022 dengan mengambil data laporan bulanan Karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services*, yang terdaftar di website resmi perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dari pengertian diatas, disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau

objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Indopelita *Aircraft Services* yang berjumlah 100 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Menurut Arikunto (2014:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Normalitas

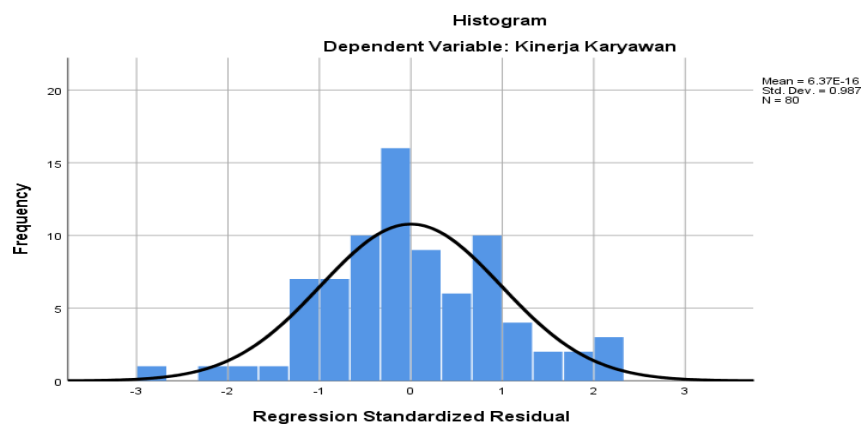


Sumber: IBM SPSS 25

Gambar 4.2

P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas P-P Plot prinsipnya normalitas dapat didekatidenganpenyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel kompensasi (x1), rekrutmen (x2), dan kinerja karyawan (y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.



Sumber: SPSS 25

Gambar 4.3

Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik diatas

menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | . Error of theEstimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| 1 | .984 ^a | .867 | .967 | 1.48723 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: SPSS 25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel pelatihan kerja sebesar 0,867 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 86,7 % sedangkan sisanya (100% - 86,7% = 13,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Rekrutmen Terhadap KinerjaKaryawan Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | . Error of theEstimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| 1 | .915 ^a | .837 | .834 | 3.32912 |

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN

Sumber: SPSS 25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel pelatihan kerja sebesar 0,837 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel rekrutmen (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 83,7 % sedangkan sisanya (100% - 83,7% = 16,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | . Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|-------------------------|---------------|
| 1 | .521 | .271 | .063 | 1.37210 | 2.436 |

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,271 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 27,1% sedangkan sisanya sebesar (100% - 27,1% = 72,9 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.27 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
|-----------------------------|---|---------------------------|------|---|------|
| Model | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|--------|-------|-----|-------|------|
| 1 | (Constant) | 22.305 | 5.248 | | 4.251 | .000 |
| | KOMPENSASI | 036 | 094 | 037 | 382 | .704 |
| | REKRUTMEN | 367 | 120 | 296 | 3.057 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Dari tabel 4.20 maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai sig = 0,704 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung = 0,382 lebih kecil dari nilai t tabel= 1,985 maka H01 diterima dan Ha1 ditolak sehingga Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan uji parsial untuk variabel Rekrutmen diperoleh nilai sig = 0,003. lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung = 3,057 lebih besar dari nilai t tabel= 1,985 H02 tolak dan Ha2 terima sehingga Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.28
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 156.216 | 2 | 78.108 | 4.799 | .010 ^b |
| | Residual | 1578.694 | 97 | 16.275 | | |
| | Total | 1734.910 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REKRUTMEN, KOMPENSASI

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan uji simultan (Uji F) diperoleh nilai sig= 0,010 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung = 4,799 lebih besar dari nilai F tabel= 3,089 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima sehingga secara simultan Kompensasi dan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai sig = 0,704 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung = -0,382 lebih kecil dari nilai t tabel=1,985 maka H01 diterima dan Ha1 ditolak sehingga Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Pengaruh kompensasi yang tidak signifikan dapat dimengerti dengan penjelasan bahwa karyawan PT Indopelita *Aircraft Services* mendapatkan kompensasi berupa gaji dan bonus berdasarkan posisi atau jabatan dan bukan berdasar prestasi kerja atau kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mochamad dan Didik (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Rekrutmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Rekrutmen diperoleh nilai sig = 0,003. lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung = 3,057 lebih besar dari nilai t tabel= 1,985 H02 tolak dan Ha2 terima sehingga Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, 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 dikuasi sama pelamar sehingga karyawan

akan merasa nyaman, bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasinya, apa bila rekrutmen tidak memakai SOP cara penerimaannya karyawan, maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sebaiknya dalam Rekrutmen harus memakai SOP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darwin dkk (2021) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Rekrutmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji simultan (Uji F) diperoleh nilai $\text{sig} = 0,010$ lebih kecil dari $0,05$ dan nilai F hitung = $4,799$ lebih besar dari nilai F tabel = $3,089$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima sehingga secara simultan Kompensasi dan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen di PT Indopelita *Aircraft Services* juga harus meningkatkan kemampuan kerja masing-masing karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yaitu dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dengan mengikuti pendidikan di luar dinas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Zahra (2022) menjelaskan bahwa Kompensasi dan Rekrutmen berpengaruh pada Kinerja Satuan Pengamanan Di Lingkungan Cempaka Putih Timur.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indopelita *Aircraft Services*, masih belum maksimalnya dan rutinitas pemberian kompensasi atau rekrutmen bagi karyawan baru maupun sudah lama bekerja sehingga karyawan kurang pengetahuan dan kemampuan baru yang dibutuhkan oleh perusahaan.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji parsial (uji t) untuk variabel diperoleh nilai $\text{sig} = 0,704$ lebih besar dari $0,05$ dan nilai t hitung = $-0,382$ lebih kecil dari nilai t tabel = $1,985$ maka H_01 diterima dan H_{a1} ditolak. Maka kesimpulan penelitian ini adalah Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji parsial (uji t) untuk variabel Rekrutmen diperoleh nilai $\text{sig} = 0,003$ lebih kecil dari $0,05$ dan nilai t hitung = $3,057$ lebih besar dari nilai t tabel = $1,985$ H_02 tolak dan H_{a2} terima. Maka kesimpulan penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji simultan (uji F) diperoleh nilai $\text{sig} = 0,010$ lebih kecil dari $0,05$ dan nilai F hitung = $4,799$ lebih besar dari nilai F tabel = $3,089$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Maka kesimpulan penelitian ini adalah Kompensasi dan Rekrutmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Algifari. (2010). Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi Edisi Kedua. BPFE.Yogyakarta.
Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
Fitri, Yunita S. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Ibm Spss 23. Edisi 8. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
Hamali, A.F. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta:CAPS.
Handoko, Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
Handoko, Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.Yogyakarta.
Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
L. Gaol, Jimmy. (2014). A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompas Gramedia.

- Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Parbu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi kinerja sdm. Bandung:Refika Aditama.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Riyadi, S. (2015). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Supardi. (2013). Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Change. Publication. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenana Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana. Umam, Khaerul. (2016). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal Rivai, Sagala, Ella Juavani. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.