



Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. UBK

Annisa Apriliani^{1*}, Amilia Tresnawati²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: annisa10121482@digitechuniversity.ac.id^{1*}, amiliatresnawati@digitechuniversity.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the various elements, such as efficient hiring practices and equitable compensation, that affect PT. UBK employees' performance. The researchers employed a quantitative approach to collect data, distributing a likert scale questionnaire to 100 PT. UBK personnel. The slovin formula was used to choose the sample. According to the study's findings, the regression coefficients for the constant variable (a) is 3.405, variable X1 (reception) is 0.449, and variable X2 (compensation) is 0.382. It is evident from these results that variable X2 (compensation) increased the least. Employee performance is significantly impacted by the simultaneous hiring and payment processes. The f count was 42.871 when we employed a joint test known as the f test, which is greater than the f table value of 3.09. This indicates that we accept the alternative hypothesis (Ha) and reject the null hypothesis (H0). The t count for recruitment (X1) is 7.334 based on the individual test utilizing the t test, which is greater than the t table value of 1.984. Since the Ttable value of 1.984 is lower than the computed t value for compensation (X2), H0 is likewise rejected and Ha is approved. The coefficient of determination test's R Square comes out at 0.469, or 46.9%.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Quantitative Research; Recruitment; Regression Analysis.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja PT. UBK termasuk rekrutmen yang baik dan kompensasi yang layak. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan desain survei kuantitatif dan mengirimkan kuesioner skala likert kepada 100 karyawan PT UBK. Sampel dipilih menggunakan rumus slovin. Menurut temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel konstanta (a) memiliki koefisien regresi 3,405, variabel X1 (penerimaan) 0,449, dan variabel X2 (kompensasi) 0,382. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (kompensasi) mengalami peningkatan yang paling rendah. Proses pengangkatan dan kompensasi karyawan yang dilakukan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil data yang ditunjukkan oleh uji bersama menggunakan uji f; nilai f hitung 42,871 lebih besar daripada nilai f tabel sebesar 3,09. Jadi, H0 ditolak dan Ha diterima, menurut hasil uji individu dengan uji t. Nilai t hitung untuk rekrutmen (X1) adalah 7,334, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,984. Sementara itu, H0 juga ditolak dan Ha diterima karena nilai t tabel 1,984 kurang dari nilai t hitung untuk kompensasi (X2). R Square, hasil uji koefisien determinasi, mencapai 0,469, atau 46,9%.

Kata Kunci : Analisis Regresi; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Penelitian Kuantitatif; Rekrutmen.

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang mampu bekerja dengan baik sangat penting di dunia bisnis saat ini, agar perusahaan bisa berkembang. Perusahaan perlu mampu membangun serta meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja mereka. Dalam tahapan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai upaya, seperti memberikan sarana pelatihan dan pendidikan, juga diberikan kompensasi yang sesuai, menciptakan suasana kerja yang sangat nyaman, serta diberikan dorongan terkait motivasi terhadap karyawannya. Selain itu, agar hasil kerja para karyawan memuaskan, perusahaan juga perlu memperhatikan proses perekrutan yang tepat sesuai dengan jabatan yang dicari dan memastikan kesejahteraan karyawan, terutama dalam hal kompensasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa metode merekrut karyawan yang tidak efektif sering menyebabkan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan upah yang diberikan. Selain itu, upah yang diberikan tidak selalu sesuai dengan kontribusi dan hasil kerja yang dilakukan karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Kompensasi yang mencakup upah, tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya merupakan bentuk pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Ketika kompensasi diberikan sesuai dengan ekspektasi karyawan, nantinya kinerja karyawan akan lebih meningkat, dan juga pada akhirnya berpengaruh positif pada produktivitas mereka juga pada keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan fenomena atau masalah yang terjadi membuktikan bahwa proses rekrutmen dan pemberian kompensasi pada sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengimpleme

ntasikan proses rekrutmen serta pemberian kompensasi yang belum sesuai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengkaji bagaimana pengaruh proses atau tahapan rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari rangkaian uraian diatas masalah yang akan diteliti berkaitan yaitu:

- a. Apakah proses rekrutmen memiliki efek afirmatif serta substansial kepada kinerja karyawan di PT. UBK?
- b. Apakah ada kemungkinan proses kompensasi yang diberikan akan berpengaruh pasti serta relevan kepada kinerja karyawan di PT. UBK?
- c. Seberapa pengaruhnya penerimaan serta kompensasi kepada kinerja karyawan di PT. UBK ?

Menurut temuan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bisa menentukan seberapa besar dampak rekrutmen pada sebuah perusahaan.
- b. Untuk menentukan seberapa pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen, menurut Handoko (2010:69), adalah proses di mana perusahaan mencari perekrut dan menarik minat calon karyawan untuk mengajukan lamaran. Proses ini dimulai ketika perusahaan mulai mencari perekrut dan berakhir ketika para perekrut mengirimkan lamaran mereka. Hasil dari proses rekrutmen ini adalah sekelompok orang atau calon karyawan yang kemudian akan dipilih untuk menempati posisi yang dibutuhkan.

Dari uraian definisi diatas, disimpulkan bahwa rekrutmen adalah rangkaian yang akan dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mencari kandidat potensial yang nantinya akan dipilih dan ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan perusahaan.

Hakikatnya orang – orang pada umumnya membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu seorang pekerja yang bekerja keras untuk perusahaan tentunya ingin diberikan apresiasi penghargaan terhadap hasil kerjanya yaitu dengan pemberian kompensasi.

Dari uraian diatas kompensasi ialah sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawan atas apa yang telah didedikasikan dan jasa mereka kepada perusahaan baik secara finansial dan secara tidak finansial. Mangkunegara (2004:67) mengdefinisikan kinerja karyawan sebagai " hasil kerja dalam bentuk kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya."

Berdasarkan uraian di atas kinerja karyawan ialah hasil kerja mereka, meliputi segi kualitas ataupun jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Ini mencakup apa yang mereka kerjakan sesuai dengan *job desc* dan tanggung jawabnya di setiap divisi.

3. METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, sasaran populasi adalah tenaga kerja PT. UBK. Maka dari itu sesuai dengan penelitian ini yang judulnya “Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. UBK” populasi dari penelitian ini yaitu karyawan PT. UBK yang jumlahnya 133 orang. Penulis menggunakan, menggunakan teknik *sampling nonprobability* dengan metode sampling jenuh. Maka dari itu penulis menggunakan 100 orang karyawan PT. UBK sebagai sampel dalam penelitian ini, dan menggunakan skala ordinal atau skala likert.

Metode Successive Interval (MSI) adalah metode psikometri atau statistik yang digunakan untuk mengubah data skala ordinal, seperti hasil kuesioner skala Likert, menjadi data interval. Dengan cara ini, metode statistik parametrik dapat digunakan untuk menganalisis data. Studi ini memanfaatkan tiga variabel: Kinerja Karyawan, Rekrutmen, dan Kompensasi.

Ketiga variabel tersebut memiliki tingkat pengukuran berbentuk urutan atau ordinal, jadi metode MSI harus digunakan untuk mengubah data menjadi interval.

Uji validitas dipakai pada penelitian untuk mengetahui apakah alat pengumpul data seperti kuesioner mampu menilai apa yang seharusnya dinilai. Untuk melakukan uji validitas dalam tulisan ini, penulis menggunakan program SPSS 25. Korelasi Pearson Product Moment adalah rumus yang sering digunakan untuk menguji validitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa konsisten atau stabil hasil pengukuran ketika diulang. Cara yang paling umum adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang bertujuan untuk mengukur seberapa reliabel alat ukur seperti skala atau kuesioner dengan banyak pertanyaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

SPSS atau singkatan dari *Statistical Package for Social Sciences*, menggunakan data berikut untuk menghitung validitas uji ini:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

No	Simbol Pertanyaan	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Hasil Uji
1.	X-1	0,386	0,195	V
2.	X-2	0,359	0,195	V
3.	X-3	0,472	0,195	V
4.	X-4	0,413	0,195	V
5.	X-5	0,482	0,195	V

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Simbol Pertanyaan	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Hasil Uji
1.	X-6	0,427	0,195	V
2.	X-7	0,368	0,195	V
3.	X-8	0,398	0,195	V
4.	X-9	0,461	0,195	V
5.	X-10	0,349	0,195	V

Tabel 3. Tabel Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Simbol	Nilai	Nilai	Hasil
	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Uji
1.	Y.1	0,504	0,195	V
2.	Y.2	0,515	0,195	V
3.	Y.3	0,514	0,195	V
4.	Y.4	0,668	0,195	V
5.	Y.5	0,520	0,195	V

Dari uraian diatas, kita dapat menyimpulkan hasil dari pemeriksaan validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS. menunjukkan bahwa semua pertanyaan dianggap valid sebab nilai r hitung pada setiap indikator sepertinya lebih besar dari rtabel dan memiliki nilai r-positif. Dengan tingkat kesalahan 5%, nilai rtabel untuk seratus responden adalah 0,195.

Uji reliabilitas data dilakukan menggunakan Program Statistik untuk Sains Sosial IBM SPSS versi 25. Jika nilai Cronbach Alpha bisajadi lebih besar dari nilai r tabel serta hasilnya positif, maka pertanyaan kuesioner bisa dikatakan reliabel. Dengan tingkat kesalahan 5%, nilai rtabel untuk seratus responden ialah 0,195. Dibawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai	Hasil
Item		r _{hitung}	r _{tabel}	Uji
1	Rekrutmen	0,447	0,195	Reliabel
2	Kompensasi	0,836	0,195	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,401	0,195	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan, variabel rekrutmen mempunyai rhitung sebesar $0,447 > r_{tabel} 0,195$, kompensasi mempunyai Rhitung sebesar $0,836 > R_{tabel} 0,195$ dan kinerja karyawan mempunyai Rhitung sebesar $0,401 > R_{tabel} 0,195$. Alhasil, nilai Cronbach Alfa variabel lebih besar ketimbang nilai r tabel dan nilai r yang positif, sehingga pernyataan variabel dianggap reliabel.

Pengujian normalitas digunakan sebagai penentuan variabel hasil dan penyebab model regresi memiliki distribusi normal. Analisis grafik digunakan untuk melakukan pengujian pada penelitian ini. Dari hasil pengujian, pada grafik histogram dapat disimpulkan bahwa bentuk dari histogram menyerupai distribusi normal (kurva lonceng), simetris di sekitar nol, tidak

terdapat penyimpangan ekstrem dari distribusi normal, nilai mean ≈ 0 ($7,20E-16 \approx 0$) dan standar deviasi mendekati 1 (0,990) juga menunjukkan bahwa residual terstandarisasi tersebar normal, dan jumlah sampel ($N = 100$) sudah cukup untuk validasi statistik. Maka dari itu Residual regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa variabel bebas dalam model regresi sangat terkait satu sama lain:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,405	1,826		1,865	,065	
	Rekrutmen	,449	,061	,543	7,334	<,001	1,000
	Kompensasi	,382	,066	,427	5,777	<,001	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai faktor inflasi varians (VIF) adalah Tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel X1 (rekrutmen) dan X2 (kompensasi) masing-masing berada di bawah angka 10. Nilai toleransi adalah 1,000, dan nilai VIF juga adalah 1,000. Selain itu, tidak ada hubungan antara rekrutmen dan kompensasi yang terlalu kuat. Tidak ada multikolinearitas antara kedua variabel ini, karena toleransi juga lebih dari 0,10.

Regresi berganda digunakan untuk menentukan apakah kinerja karyawan di PT. UBK dipengaruhi secara positif atau negatif oleh dua variabel bebas, yaitu penerimaan dan kompensasi.

Tabel 6. Koefisien Pada Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,405	1,826		1,865	,065
	Rekrutmen	,449	,061	,543	7,334	<,001
	Kompensasi	,382	,066	,427	5,777	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan hasil pengujian yang menunjukkan persamaan regresi ganda berikut :

$$Y = 3,405 + 0,449 X_1 + 0,382 X_2$$

Koefisien regresi (β) untuk variabel rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_2), menurut persamaan regresi tersebut, berdampak positif pada kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahawa ada dua variabel yang dapat disimpulkan: Rekrutmen variabel (X_1) memiliki koefisien regresi (β_1) sebesar 0,449, sehingga kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,449 jika variabel tersebut naik 1 unit , Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh variabel kompensasi (X_2), yang memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0,382. Ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat jika variabel kompensasi meningkat satu satuan.

Dari uji regresi yang ada, dapat disimpulkan bahwa variabel pengangkatan (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai 0,449, sementara variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh hanya 0,382. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. UBK memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kualitas kinerja karyawan akan meningkat jika rekrutmen dilakukan secara profesional.

Pengaruh total dari variabel rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R² berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.458	.732

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Hubungan antara rekrutmen, kompensasi, serta kinerja menyatakan nilai R sebesar 0,469. Nilai R Square sebesar 0,469 mengindikasikan bahwa variabel kompensasi serta rekrutmen dapat bertanggung jawab atas 46,9% dari perubahan kinerja. Jumlah 53,1% terakhir dipengaruhi oleh komponen tambahan yang tidak akan dibahas dalam penulisan ini.

Analisis Uji t (Parsial)

Pengujian statistik t parsial dilakukan dengan menemukan nilai thitung dan kemudian membandingkannya dengan ttabel. Hasil memperlihatkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak; ketika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, H0 ditolak dan H1 diterima, yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 8. Nilai Hasil Uji Thitung

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,405	1,826		.065
	Rekrutmen	.449	.061	.543	<.001
	Kompensasi	.382	.066	.427	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, variabel rekrutmen (X1) menunjukkan nilai t hitung 7,334, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,984. Tingkat signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 0,001, atau lebih rendah dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H1) diterima. Kesimpulannya, variabel Y, yang merupakan kinerja karyawan, dipengaruhi

secara besar-besaran oleh variabel X1. Dari variabel kompensasi (X2), penulis menemukan bahwa nilai t hitung adalah 5,777, yang lebih dari nilai t tabel 1,984, dan tingkat signifikansi adalah kurang dari 0,001 dan kurang dari 0,05. Akibatnya, hipotesis H0 ditolak, dan hipotesis H1 diterima. Kesimpulannya, variabel Y (kinerja karyawan) sangat dipengaruhi oleh variabel X2 (kompensasi). Kinerja karyawan akan meningkat jika rekrutmen dan kompensasi ditingkatkan.

Hasil Analisis Uji F (Simultan)

Nilai F tabel diperoleh dengan menggunakan rumus berikut berdasarkan pernyataan di atas: $F_{tabel} = F(k; n - k)$, yaitu $F(2; 100 - 2)$, sehingga $F(2; 98) = 3,09$. Dengan demikian, nilai F tabel adalah 3,09.

Tabel 9. Nilai Hasil Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,883	2	22,941	42,871	<,001 ^b
	Residual	51,907	97	,535		
	Total	97,790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Hasil perhitungan uji menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 42,871 dengan tingkat signifikansi 0,001 di bawah 0,05. Sementara itu, nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 98% ($\alpha=0,05$) adalah 3,09. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima. Hasil menampilkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang lumayan besar terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian ini, proses perekrutan karyawan meningkatkan kinerja mereka. Hasil analisis regresi dan uji t, yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25, mengonfirmasi temuan tersebut. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,449, yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, total nilai rekrutmen adalah 7,334. Hipotesis nol (H_0) ditolak, seperti yang ditunjukkan oleh perbedaan t hitung = 7,334 dan t tabel = 1,984. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. pengujian ini menampilkan bahwa hipotesis tersebut adalah benar. Studi ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan; hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa jika proses rekrutmen berkualitas tinggi, kinerja karyawan akan meningkat, dan jika proses rekrutmen berkualitas rendah, kinerja karyawan cenderung menurun.

Koefisien regresi (X) ialah 0,449, yang berarti nilai Y akan meningkat sebanyak 3,405 jika nilai X meningkat satu satuan.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menampilkan kompensasi yang lebih unggul terhadap kinerja karyawan yang hasilnya didukung oleh analisis regresi dan uji t yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22.0. Koefisien regresi kompensasi adalah 0,382, yang menampilkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan kompensasi dengan asumsi variabel lain tetap. Hipotesis nol (H₀) ditolak karena hasil perhitungan menghasilkan nilai t hitung 5,777. Ini menunjukkan bahwa t hitung 5,777 lebih tinggi ketimbang t tabel 1,984. Hal ini merepresentasikan kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Sebagian besar orang percaya bahwa memberikan kompensasi kepada karyawan dapat membuat mereka lebih produktif dan lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka, yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena memiliki karyawan yang setia.

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

Tulisan ini membuktikan bahwa rekrutmen dan kompensasi karyawan meningkatkan kinerja mereka. Hasil analisis uji F dan koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan versi 25 dari program SPSS mendukung hal ini. Nilai uji F untuk rekrutmen dan kompensasi adalah 42,871. Hipotesis nol (H₀) ditolak karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yaitu 3,09. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan rekrutmen. Untuk model regresi, koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,469. Hasil menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi mempengaruhi perubahan kinerja sebesar 46,9%, sementara 53,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut penelitian ini, cara merekrut karyawan dan sistem kompensasi memiliki korelasi yang kuat dengan hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa cara perusahaan merekrut karyawan dan sistem kompensasi yang digunakan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan di PT. UBK. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif mencakup beberapa faktor, seperti kejelasan dasar perekrutan, ketepatan sumber, dan efektivitas metode yang digunakan. Bahwa dapat dikatakan proses rekrutmen yang dirancang secara profesional, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mampu menghadirkan kemampuan manusia yang kompeten, hingga pada ujungnya berefek positif terhadap hasil serta pencapaian target kerja perusahaan. Dan berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa variabel Rekrutmen (X_1) sangat berpengaruh positif kepada kinerja karyawan memiliki koefisien regresi sebesar 7,334 dan dengan tingkat signifikansi 5%, nilai hitung 7,334 lebih besar dari 1,984.

Dari hasil observasi penulis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) juga memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.UBK serta memiliki koefisien regresi sebesar 5,777, dengan nilai thitung sebesar 5,777 > ttabel sebesar 1,984 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan mempengaruhi kemampuan kerja karyawan secara signifikan dan positif. Dengan kata lain, semakin baik sistem kompensasi perusahaan, yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, semakin baik hasil kerja karyawan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan pekerjaan dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan produktif.

Setelah diuji secara bersamaan, variabel rekrutmen serta kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil tulisan ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 42,871 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai Ftabel adalah 3,09 pada tingkat kepercayaan 98% ($\alpha=0,05$). Oleh karena itu, nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,09 karena nilai Fhitung lebih besar dari tingkat kepercayaan 98%.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan, diperlukan standar ketat dalam proses penerimaan pegawai dan perhatian yang lebih besar pada sistem rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas tinggi dan cocok dengan bidang yang dipelajarinya.

Karena itu, karyawan akan merasa nyaman dan lebih produktif. Selain itu, kompensasi harus dihitung dan diberikan sesuai dengan tugas, jabatan, waktu kerja, dan standar perusahaan. Jika kompensasi tidak adil, maka akan berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan, serta menyebabkan penurunan kualitas kerja dan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Cirebon.
- Avengelist, V. G., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh rekrutmen, career development, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Epson Industry. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 211–225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah dan persentase penduduk bekerja dan pengangguran*. Diakses Mei 2025.
- Databoks. (2025). *Jumlah pekerja industri tekstil Indonesia skala besar dan menengah*. Diakses Mei 2025.
- Firdaus, V., & Oetarjo. (2022). *Buku ajar manajemen kompensasi*. Sidoarjo. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Habib, A. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada CV Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4). ISSN (Online): 2337-3792
- Komala, L. (2017). Pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia Tangerang. *Jurnal PekoBis*, 2. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v2i3.P16-26.662>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 3(3). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Priartini, M. N., & Undiksha, R. W. I. P. (2020). Analisis proses rekrutmen daily worker. *Jurnal Manajemen dan Perhotelan Pariwisata*, 3(2). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v3i2.29077>
- Sarpan, Kudratul, A., & Awaludin, M. (2024). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Qes Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta.
- Suryani, N. L. (2014). Pengaruh sistem rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance di Ciputat Tangerang. *Jurnal JSDM*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i2.1163>
- Utama, M. Z. (2022). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja satuan pengamanan di lingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur. *Jurnal Kelola*, 8(1). <https://doi.org/10.32509/kelola.v8i1.2097>
- Utama, M. Z. (2022). Pengaruh rekrutmen, kompensasi terhadap kinerja satuan pengamanan di lingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur. *Jurnal Kelola*, 8(1). <https://doi.org/10.32509/kelola.v8i1.2097>
- Widowati, R., & Agustin, A. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>