

PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOK DAN PERKAPALAN KODJA BAHARI JAKARTA UTARA

Tini Listiani¹, Aidil Amin Effendy²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia, 15417

e-mail: ¹listianitini61@gmail.com, ²aidil00967@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Recruitment and Compensation on employee performance partially and simultaneously at PT Dok and Perkapalan Kodja Bahari in North Jakarta. This research method uses a quantitative associative approach description method, using 153 respondents. The sampling method used in this study was to use a random sampling technique by calculating 153 populations using the slovin formula so that a sample of 110 respondents was obtained. Data analysis processing techniques used descriptive analysis, classic assumption test, regression test, correlation test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. Recruitment and compensation have a simultaneous effect on employee performance with the regression equation $Y = 28,511 + 0.154 X1 + 0.223 X2$. The correlation coefficient value obtained is 0.413, meaning that the independent variable and the dependent variable have a moderate level of influence with a coefficient of determination or simultaneous influence of 15.5% while the remaining 84.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(11.029 > 2.690)$, this is also reinforced by a significance probability of $0.045 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect between Recruitment and Compensation on Performance employees of PT Dok and Shipping Kodja Bahari in North Jakarta.

Keywords: Recruitment; Compensation; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari di Jakarta Utara. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi pendekatan asosiatif kuantitatif, dengan menggunakan populasi sebanyak 153 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling random dengan menghitung 153 populasi menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan hasil sampel sejumlah 110 responden. Pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28.511 + 0,154 X1 + 0,223 X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,413 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 15,5% sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(11,029 > 2,690)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,045 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari di Jakarta Utara.

Kata kunci: Rekrutmen; Kompensasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan memerlukan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerja, maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang bagus serta dukungan dari perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal. Kinerja karyawan dapat bekerja maksimal dan dianggap dapat mempengaruhi keuntungan perusahaan, diukur dengan seberapa banyak karyawan memberikan hasil kerja yang berdampak positif kepada perusahaan tersebut. Semakin banyak kinerja karyawan yang bernilai positif dan target yang ditetapkan perusahaan tersebut tercapai, maka akan memberikan keuntungan untuk perusahaan.

Berikut ini data kinerja karyawan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari dari tahun 2018-2022 yang didapat dari hasil observasi penulis:

Tabel 1.1 Data Kinerja PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target Pendapatan Pertahun dalam rupiah	Pendapatan Pertahun	Jumlah Pelanggan	Persentase %
1.	2018	35.000.000.000	35.107.628.403	153	Naik 3 %
2.	2019	35.000.000.000	30.320.045.330	154	Turun 13,4%
3.	2020	35.000.000.000	31.200.652.430	144	Turun 10,8 %
4.	2021	30.000.000.000	18.304.981.007	143	Turun 38,9%
5.	2022	30.000.000.000	20.534.982.009	150	Turun 31,5%

Sumber: Data Primer HR PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pada data pendapatan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari mengalami fluktuasi secara signifikan dimana pada tahun 2018 mengalami kenaikan 0,3% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan 13,4%, pada tahun 2020 mengalami penurunan 10,8%, sementara pada tahun 2021 pendapatan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari mengalami penurunan yang sangat signifikan dimana mengalami penurun sebanyak 38,9%, berdasarkan observasi peneliti penurunan tersebut terjadi diduga dikarenakan pada karena penurunan jumlah rekrutmen dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sehingga menurunkan pendapatan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Adapun pada tahun 2022 PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari mengalami penurunan sebanyak 31% dari target. Meskipun pada tahun tersebut mengalami penurunan namun PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari mengalami kenaikan pendapatan dari pada

tahun sebelumnya, yaitu naik 12% dari tahun sebelumnya sehingga jika di rupiahkan yaitu mengalami kenaikan pendapatan sejumlah Rp. 2.230.001.002

Maka dari itu perlunya perusahaan untuk melakukan evaluasi baik dari proses rekrutmen maupun kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya serta perusahaan bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari.

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dilakukan proses rekrutmen. Dalam proses rekrutmen memerlukan adanya proses seleksi yang efektif. Hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Berikut ini adalah data rekrutmen karyawan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Rekrutmen Karyawan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara Tahun 2018-2022

No	Tahun	Pelamar	Yang diterima	Persentase
1.	2018	80	30	37,5%
2.	2019	55	22	40%
3.	2020	900	18	2%
4.	2021	850	16	1,8%
5.	2022	1000	20	5%

Sumber: Data Primer HR PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah pelamar dari tahun 2018-2021. Dimana pada tahun 2018 pelamar yang diterima 30 orang dengan persentase 37,5%, tahun 2019 pelamar yang diterima 22 orang dengan persentase 40%, dan tahun 2020 pelamar yang terima berjumlah 18 orang dengan persentase 2%, pada tahun 2021 pelamar yang diterima yaitu 16 orang dengan persentase 1,8% dari jumlah pelamar. Sementara pada tahun 2022 jumlah pelamar mengalami kenaikan yaitu 20 orang pelamar yang diterima sehingga persentase dari jumlah pelamar menjadi 5%. Kenaikan jumlah pelamar dari tahun 2018-2022 mengalami kenaikan dikarenakan pada tahun tersebut sudah diberlakukan rekrutmen bersama Badan Usaha Milik Negara melalui PT. Pelayaran Nasional Indonesia. Jumlah pelamar yang diterima semakin

menurun dari tahun 2018-2022 menandakan adanya permasalahan pada proses rekrutmen.

Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan dengan benar, berdampak karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan gaji seadil-adilnya dan tepat pada waktunya kepada karyawan berdasarkan hasil kerjanya. Ketidaksesuaian kompensasi dapat menyebabkan kinerja karyawan berkurang bahkan tidak jarang mengundurkan diri, karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk memperoleh upah atau gaji. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan hasil kinerja yang dicapai karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu menghasilkan produk yang terbaik.

Berikut ini adalah data kompensasi yang diberikan oleh PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari pada karyawan:

Tabel 1.3 data Kompensasi PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara 2021-2022

No	Tahun	Insentif	Bonus
1.	2021	Tidak ada	Tidak ada
2.	2022	Tidak ada	Ada

Sumber: Data Primer HR PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari 2018-2022

Pada tahun 2021 seluruh divisi PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara tidak mendapatkan insentif serta bonus. Alasannya dikarenakan pada tahun tersebut terjadi pandemi dan kenaikan UMR kota Jakarta Utara pada tahun 2021-2022 sehingga perusahaan mengambil kebijakan untuk meniadakan insentif karyawan pada semua divisi pada PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara. Namun untuk bonus ditiadakan sementara pada tahun 2021 dikarenakan pada saat itu pandemi covid-19 masih mengalami kenaikan kasus.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa belum adil karena beban kerja yang diterima tidak seimbang dengan kompensasi yang di dapat, apalagi setelah ditiadakannya insentif pada tahun 2021-2022

sehingga diduga berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara.

2. PENELITIAN TERKAIT

Lina, R. (2020) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 3, No. 3, Juli 2020, Hal. 281-290. Dalam penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dengan koefisien korelasi sebesar 0,756, sedangkan koefisien determinasi sebesar 57,15% dan sisanya sebesar 42,85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta Jurnal JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021 Hal. 137-144, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

Paramita dewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan E-Jurnal Manajemen Persamaan Unud, Vol. 6, No. 6, 2017, Hal. 3370-3397. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Yani, A. S., & Rinaldo, R. (2017). Pengaruh rekrutmen dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Pengawasan kerja sebagai variabel moderating pada PT Titian Abadi Lestari Majalah Ilmiah Bijak, Vol.

14, No. 2, September 2017, Hal. 127- 133. Hasil penelitian uji hipotesis secara parsial dan simultan membuktikan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji variabel moderasi membuktikan bahwa pengawasan kerja merupakan pure moderating. Dikarenakan hasil pengaruh Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh interaksi Z*X1 pada output kedua, salah satunya signifikan. Sehingga pengawasan kerja memoderasi pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari di Jl. Sindang Laut No.101, RW.11, Kali Baru, Kec. Cilingcing Jakarta Utara. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan yang dimulai dari bulan Januari 2023 – Mei 2023. Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari berjumlah 153 karyawan, teknik pengambilan sampel memakai rumus slovin dengan tingkat galat 5% sehingga didapat 110 responden, Teknik pengumpulan data dengan Observasi, kuisioner, studi kepustakaan dan uji instrumen data menggunakan : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan uji Asumsi Klasik dengan: uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier, Alaisis Determinasi dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasi Uji Validitas Berdasarkan Variabel Rekrutmen (X1)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya melamar pekerjaan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan	0,235	0,187	Valid
2	Saya mengetahui spesifikasi pekerjaan perusahaan melalui iklan lowongan kerja	0,303	0,187	Valid
3	Perusahaan menampilkan Spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0,273	0,187	Valid
4	Saya mengetahui Lowongan pekerjaan di perusahaan melalui sumber perekrutan dari berbagai media online.	0,297	0,187	Valid
5	Saya mendapatkan informasi sumber perekrutan perusahaan melalui pihak internal perusahaan	0,326	0,187	Valid
6	Saya mendapatkan informasi sumber perekrutan perusahaan melalui rekrutmen bersama BUMN	0,646	0,187	Valid
7	Perusahaan menggunakan metode perekrutan lowongan kerja melalui iklan	0,599	0,187	Valid
8	Perusahaan menggunakan metode perekrutan lowongan kerja melalui rekomendasi karyawan	0,700	0,187	Valid
9	Perusahaan menggunakan Metode perekrutan lowongan kerja melalui media sosial seperti jobstreet dan linkedin	0,548	0,187	Valid
10	Perusahaan menggunakan Metode perekrutan lowongan kerja melalui penyedia tenaga kerja seperti agency atau outsourcing	0,638	0,187	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel rekrutmen (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan	0,305	0,187	Valid
2	Perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu	0,417	0,187	Valid
3	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan perhitungan yang berlaku	0,415	0,187	Valid
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan.	0,411	0,187	Valid
5	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	0,374	0,187	Valid
6	Perusahaan memberikan Bonus dengan tepat waktu	0,357	0,187	Valid
7	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan	0,737	0,187	Valid
8	Perusahaan menyediakan Fasilitas kerja yang lengkap	0,592	0,187	Valid
9	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk karyawannya	0,632	0,187	Valid
10	Perusahaan memberikan Asuransi sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,622	0,187	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan melebihi kuantitas kerja yang ditentukan oleh perusahaan	0,506	0,187	Valid
2	Saya memenuhi target kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan	0,458	0,187	Valid
3	Saya menunjukkan kualitas kerja dengan menyampaikan ide-ide dalam pekerjaan	0,435	0,187	Valid
4	Saya menunjukkan kualitas kerja dengan mengerjakan pekerjaan dengan inisiatif	0,467	0,187	Valid
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang sesuai prosedur perusahaan	0,586	0,187	Valid
6	Saya mengerjakan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang efisien	0,443	0,187	Valid
7	Saya mengerjakan tugas bersama sebagai tim dalam pelaksanaan tugas perusahaan	0,476	0,187	Valid
8	Saya memberikan kontribusi dengan sesama karyawan dalam pelaksanaan tugas	0,424	0,187	Valid
9	Saya mengerjakan tugas perusahaan dengan penuh tanggung jawab	0,409	0,187	Valid
10	Saya melakukan perbaikan dan bertanggung jawab atas kesalahan kerja yang saya lakukan	0,417	0,187	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Table 4.15

Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

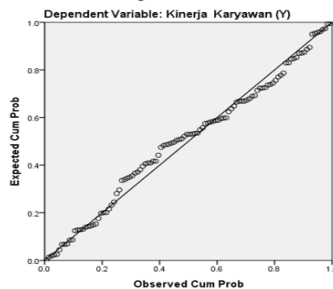
Variable	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Rekrutmen (X1)	0,624	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,670	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

C. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Output Program SPSS versi 26, 2023

Gambar: 4.2 Uji Normalitas Dengan Grafik Propability Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang

menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17

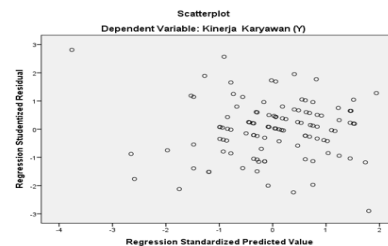
Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	28.511		8.148	.000		
Rekrutmen (X1)	.154	.076	.207	2.028	.045	744.1343
Kompensasi (X2)	.223	.085	.268	2.630	.010	744.1343

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Data diolah SPSS 26,2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Rekrutmen (X1) 0,744 dan Kompensasi (X2) sebesar 0,744 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Rekrutmen (X1) sebesar 1,343 dan variabel Kompensasi (X2) sebesar 1,343 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

E. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output Program SPSS versi 26, 2023

Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

F. Analisis Regresi

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linier Berganda pada Variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error		
1	(Constant)		28.511	3.499	8.148	.000
	Rekrutmen (X1)	.154	.076	.207	2.028	.045
	Kompensasi (X2)	.223	.085	.268	2.630	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Program SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28.511 + 0,154 X_1 + 0,223 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 28.511 diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 28.511 point.
- 2) Nilai Rekrutmen (X_1) 0,154 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Rekrutmen (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,154 point.
- 3) Nilai Kompensasi (X_2) 0,223 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Rekrutmen (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,223 point.

G. Uji T Pengujian X_1 terhadap Y

Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.012	2.881		11.806	.000
	Rekrutmen (X_1)	.256	.067	.343	3.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,789 > 1,982). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Uji T Pengujian X_2 terhadap Y

Tabel 4.32 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.258	3.272		9.552	.000
	Kompensasi (X_2)	.310	.074	.373	4.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Data diolah di spss 26,2023

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,177 > 1,982). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H. Uji F Hitung

Tabel 4.33 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.621	2	63.810	11.029	.000 ^b
	Residual	619.070	107	5.786		
	Total	746.691	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Hasil Output Program SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (11,029 > 3,080), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antaran Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,117 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh sebesar 11,7% sedangkan sisanya sebesar 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil uji hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung > t tabel atau (3,789 > 1,982). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,139 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 13,9% sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh faktor

lain. Dengan hasil uji hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,177 > 1,982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho_{value} < sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

- c) Rekrutmen dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koefisien determinasi sebesar 0,155 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 15,5%, sisanya sebesar = 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil uji hipotesis (Uji f) atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(11,029 > 3,080)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antaran Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P. "(2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, dan). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ahmad Tohardi. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- [4] Ashar Sunyoto. 2013. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI Press.
- [5] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka.
- [6] Bintoro & Daryanto. (2017). Edisi Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Edisi
- [7] Darodjat, Tuibagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung Refika Aditama.
- [8] Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Dharma, Surya, 2015, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Jakarta, Pustaka Pelajar.
- [10] Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [11] Ghozali, Imam, 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- [12] Hasibuan, Malayu SP. (2014): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- [13] Jonathan Sarwono, 2014, *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [14] Juliansyah Noor, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia. Jakarta.
- [15] Birokrasi Indonesia. Surabaya: Aditya Media Publishing
- [16] Salam, Burhanuddin. (2014). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara
- [17] Santoso, Singgih (2017) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [18] Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [19] Stonner (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [20] Sudjana (2016) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- [21] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- [22] Suherman, Wawan (2019) "Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani