

PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIRTAYASA LESTARI SURABAYA

Eko Aldianto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Ekoaldianto11@gmail.com

ABSTRACT

PT. Tirtayasa Lestari Surabaya is one of the companies engaged in bathroom equipment (sanitary) which is developing in Surabaya. PT.Tirtayasa Lestari focuses on creating a boutique experience where every object is always displayed with context in mind so that anyone who comes is inspired to design a space that is both fun and healthy.

The purpose of this research is to prove and analyze the effect of recruitment, work motivation, training and compensation on employee performance at PT. Tirtayasa Lestari Surabaya. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, correlation test, coefficient of determination test, F test and t test. The sampling method is using the population for employees at PT. Tirtayasa Lestari from the general division with a total of 45 respondents.

The results showed that recruitment had a significant effect on employee performance at PT. Tirtayasa Lestari Surabaya, work motivation had a significant effect on employee performance at PT. Tirtayasa Lestari Surabaya, training had a significant effect on employee performance at PT. Tirtayasa Lestari Surabaya, compensation had a significant effect on employee performance. at PT. Tirtayasa Lestari Surabaya. Based on the results of the analysis, it shows that recruitment, work motivation, training and compensation simultaneously affect employee performance that is equal to 69.7 and the remaining 30.3% is influenced by other variables outside the variables used in this study.

Keywords: Recruitment, Work Motivation, Training, Compensation

PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya perusahaan, dan semakin ketatnya persaingan. Hal ini ditandai dengan banyaknya produsen, penyalur, dan agen penjualan beserta jaringan kerjanya yang didirikan dengan investasi yang besar untuk memperebutkan pangsa pasar di Indonesia. Untuk menghadapi persaingan tersebut, maka setiap perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas produk serta pelayanan yang memuaskan dan terus melakukan pengembangan. Pengembangan perusahaan kedepan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membuat perusahaan semakin berkembang. Peningkatan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, umumnya para pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM dalam perusahaan harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan adalah melakukan rekrutmen, memberikan motivasi kerja kepada karyawan, memberikan pelatihan yang terbaru sesuai dengan standar kompetisi yang telah diterapkan perusahaan dan juga memberikan kompensasi.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk tercapainya sebuah kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas sesuai dengan tujuan agar perusahaan dapat bersaing untuk kedepannya dan dapat mempertahankan perusahaannya melewati perubahan yang ada. Salah satu strategi yang

dapat digunakan perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Untuk memenuhi target yang ada perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dengan mengadakan rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi yang tepat untuk kinerja karyawan yang maksimal.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamali, 2016:2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut (Desler, 2015:3), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut (Supomo dan Nurhayati,, 2018:5) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penarikan, pemilihan, pengembangan, peneliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi, mengatur manusia, sehingga disebut juga dengan Manajemen personalia atau Manajemen kekaryawanan. Kesimpulannya, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

2. Rekrutmen

Menurut (Hasibuan, 2011:174), rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang diperlukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (R. Supomo, 2019:41), Rekrutmen merupakan

salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:33), Rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan.. Kesimpulannya, Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam perencanaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2011:174), indikator rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Dasar Perekrutan .
2. Sumber-Sumber Perekrutan
 - a. Sumber Internal.
 - b. Sumber Eksternal.
3. Metode Perekrutan
 - a. Metode Tertutup .
 - b. Metode Terbuka

3. Motivasi Kerja

Menurut (Uno, 2012:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Menurut (Melayu S.P Hasibuan, 2013:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Veithzal Rivai, 2011:455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kesimpulannya, Motivasi kerja adalah Tindakan yang dilakukan untuk

memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat bersemangat dalam bekerja dan melakukan sesuatu semaksimal mungkin yang bertujuan untuk dapat mencapai kepuasan yang diinginkan

Menurut (Uno, 2012:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Motivasi Kerja Internal merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dimensi Motivasi Kerja Internal :

- a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
 - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi Kerja Eksternal merupakan daya dorongan dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dimensi Motivasi Kerja Eksternal :

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. Pelatihan

Menurut (Panggabean, 2012:51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan

karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap Pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis. Pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan (Hasibuan, 2017:81). Menurut (Mangkunegara, 2013:44), “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Kesimpulannya, Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan bisa berkembang dan dapat memiliki kemampuan yang diinginkan oleh perusahaan, dan bisa membuat perusahaan tersebut lebih maju.

Menurut (Mangkunegara, 2013:62) Indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih
6. Waktu (Banyaknya Sesi)

5. Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2016: 289), “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Sutrisno, 2015:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Kadarisman, 2012:19) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Kesimpulannya, Kompensasi adalah imbalan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas hasil dari kerja yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan.

Menurut (Kadarisman, 2012:121) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu

1. Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Gaji
5. Pensiun.

6. Kinerja Karyawan

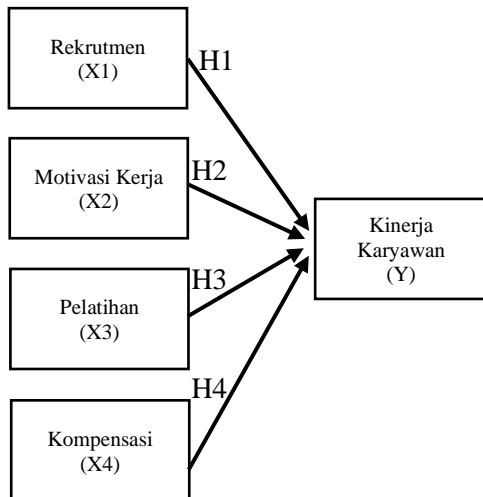
Menurut (Edison, 2016:190) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Wibowo, 2012:7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Menurut (Bangun, 2012:231), dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, Kesimpulannya, Kinerja karyawan adalah hasil perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap karyawan melalui prestasi kerja yang dilakukannya untuk perusahaan dalam beberapa periode tertentu.

Menurut (Bangun, 2012:234), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Jumlah Pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan

3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

7. Kerangka Konseptual



8. Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. H1: Rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.
- b. H2: Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.
- c. H3: Pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.
- d. H4: Kompensasi (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan proses atau cara tertentu dalam perencanaan dan pemrosesan data penelitian dengan tujuan tertentu. Untuk mencapainya, maka diperlukan sebuah metode khusus yang berhubungan dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Penelitian ini,

penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2006) metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

2. Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan lokasi penelitian di PT.Tirtayasa Lestari Surabaya mulai tanggal 18 Maret 2022-4 Juli 2022.

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan".(Siyoto & Sodik, 2015: 59) Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kausalitas.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. data primer merupakan data atau informasi yang diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuisioner yang ditujukan langsung ke karyawan.

4. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:80).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Tirtayasa Lestari Surabaya.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 45 orang karyawan Maka dari itu penelitian ini hanya menggunakan sampel 45 orang karyawan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi karena

jumlah sampel yang sedikit maka menggunakan seluruh jumlah populasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden berupa pernyataan mengenai program rekrutmen, program motivasi kerja, program pelatihan, program kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Tirtayasa Lestari Surabaya, setiap jawaban responden mempunyai skor tertentu yang diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut akan digunakan menjadi acuan untuk menyusun item dalam instrumen yang berupa pernyataan. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapat mengenai suatu jawaban. skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	: 1
Tidak Setuju	: 2
Netral	: 3
Setuju	: 4
Sangat Setuju	: 5

6. Definisi Variabel

Variabel penelitian menurut (Sugiyono,2013:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun penelitian ini melibatkan empat variabel bebas dan satu variabel terikat. variabel bebas merupakan faktor yang mempengaruhi respon yang merupakan variabel terikat.

a. Variabel independent (bebas),

yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (Umar, 2014 : 48). Dalam penelitian ini variabel independent yaitu : Rekrutmen (X1),

Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X3), Kompensasi (X4)

b. Variabel Dependent (terikat)

yaitu merupakan variable yang nilainya dipengaruhi oleh variable independent (Umar, 2014 : 48). Variable dependent yaitu: Kinerja Karyawan (Y)

7. Proses Pengolahan Data

Adapun tahap – tahap yang dilakukan dalam melakukan proses pengolahan data adalah :

a. Editing

Editing adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meneliti kembali apakah isian pada lembar pada pengumpulan data (kuesioner) sudah cukup baik sebagai upaya menjaga kualitas data agar dapat diproses lebih lanjut. Pada saat melakukan penelitian, apabila ada soal yang belum oleh responden maka responden diminta untuk mengisi kembali dan apabila ada jawaban ganda pada kuesioner maka dianggap salah.

b. Coding

Coding adalah mengklasifikasikan jawaban dari responden menurut kriteria tertentu. Yaitu untuk kriteria berperan diberi kode 2 dan kriteria tidak berperan diberi kode 1. 47

c. Tabulasi

Tabulasi adalah penyusunan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi

d. Verifikasi

Proses membandingkan dengan penelitian terdahulu atau menarik kesimpulan

8. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasi dan uji hipotesis. Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualias data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas

instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

A. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

(Priyono, 2016:87) menjelaskan, untuk mengukur kecocokan antara konsep dan indikator yang digunakan dalam sebuah penelitian, dapat dilakukan uji validitas. Validitas perangkat ukur akan menjadi semakin tinggi jika definisi operasional yang digunakan memiliki hubungan dekat dengan konseptual. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa, untuk mengetahui apakah indikator (pernyataan) yang terdapat pada kuesioner bersifat valid, terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi:

- a. R hitung bernilai lebih besar dibandingkan dengan r table
- b. Saat sig. bernilai lebih kecil dibandingkan nilai alpha.

b. Uji Reliabilitas

(Priyono, 2016:87) menjelaskan bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan kredibilitas sebuah indikator. Informasi yang terdapat pada indikator pernyataan seharusnya bersifat konsisten (tidak berubah-ubah). Untuk menguji reliabilitas penelitian, penelitian ini memakai metode Cronbach's Alpha. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Uji ini dilakukan dengan membandingkan Alpha dan r tabel. Setiap pernyataan dalam kuesioner dikatakan telah reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Bahri & F., 2015). Uji reliabilitas dilakukan pada 45

responden yang telah mengisi kuesioner.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat uji yang harus untuk dipenuhi sebelum menggunakan analisis regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Uji asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat distribusi dari variabel-variabel penelitian. Uji normalitas biasanya dilakukan untuk melihat apakah variabel dalam suatu penelitian memiliki terdistribusi secara normal atau tidak normal. Hasil uji statistik akan menurun saat suatu variabel memiliki tingkat distribusi normal. Peneliti menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov untuk mencari hasil distribusi pada penelitian ini. Suatu variabel dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikan (sig.) lebih besar daripada 5% ($>0,05$) (Ghozali, 2018)

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat digunakan untuk mencari tahu seberapa kuat hubungan antar variabel independen. Multikolinieritas akan menyebabkan variabel pada sampel menjadi semakin tinggi. Hal tersebut dilihat dari hasil nilai toleransi dan juga nilai variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas dikatakan tidak terjadi jika VIF memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai toleransi bernilai lebih besar daripada 0.10 (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat digunakan untuk melihat apakah terdapat permasalahan heteroskedastisitas pada sebuah model regresi. Salah satu caranya adalah dengan melihat ataupun memperhatikan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila terdapat titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka hasil uji coba tersebut disebut heteroskedastisitas. Jika tidak terlihat pola teratur dan data menyebar di atas ataupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka hasil dari uji coba tersebut adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2018:107).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu atau eror pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya

9. Analisis Model Dan Pengujian Hipotesis

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel X1 (Rekrutmen), X2 (Motivasi Kerja), X3 (Pelatihan), X4 (Kompensasi) dan Y (Kinerja Karyawan). (Sugiyono, 2012:132). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

A = bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien arah garis

X_1 = Variabel bebas (Rekrutmen)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X_3 = Variabel bebas (Pelatihan)

X_4 = Variabel bebas (Kompensasi)

B. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0 berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen.

C. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variable terikat (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengambilan keputusan dengan cara membandingkan t hitung dengan t table, dimana hipotesis alternative diterima jika: t hitung > t table dengan tingkat signifikansi 0.05. hipotesis dan hasil analisis uji t akan diterima jika memenuhi kriteria yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi variable lebih kecil dari sig,0,05 dan nilai t hitung \geq t table, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi variable lebih kecil dari sig,0,05 dan nilai t hitung < t table, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen (Ghozali, 2013:98). Hipotesis hasil analisis uji f adalah:

- a) Jika nilai signifikansi variable lebih kecil dari sig,0,05 dan nilai signifikansi hitung \geq f table, maka model regresi yang menjelaskan rekrutmen, seleksi, pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah tidak cocok
- b) Jika nilai signifikansi masing-masing variable lebih besar dari sig,0,05 dan nilai signifikansi hitung $<$ f table, maka model regresi yang menjelaskan rekrutmen, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah cocok.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X₁)	X _{1.1}	0,628	0,294	Valid
	X _{1.2}	0,681	0,294	Valid
	X _{1.3}	0,719	0,294	Valid
	X _{1.4}	0,673	0,294	Valid
	X _{1.5}	0,581	0,294	Valid
	X _{1.6}	0,736	0,294	Valid
	X _{1.7}	0,629	0,294	Valid
	X _{1.8}	0,725	0,294	Valid
	X _{1.9}	0,601	0,294	Valid
	X _{1.10}	0,432	0,294	Valid
	X _{1.11}	0,679	0,294	Valid
	X _{1.12}	0,646	0,294	Valid
	X _{1.13}	0,569	0,294	Valid
	X _{1.14}	0,670	0,294	Valid
	X _{1.15}	0,610	0,294	Valid
Motivasi Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,842	0,294	Valid
	X _{2.2}	0,731	0,294	Valid
	X _{2.3}	0,780	0,294	Valid
	X _{2.4}	0,818	0,294	Valid
	X _{2.5}	0,804	0,294	Valid
	X _{2.6}	0,781	0,294	Valid
Pelatihan (X₃)	X _{3.1}	0,706	0,294	Valid
	X _{3.2}	0,630	0,294	Valid
	X _{3.3}	0,690	0,294	Valid
	X _{3.4}	0,765	0,294	Valid
	X _{3.5}	0,706	0,294	Valid
	X _{3.6}	0,682	0,294	Valid
	X _{3.7}	0,784	0,294	Valid
	X _{3.8}	0,784	0,294	Valid

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi (X₄)	X _{3.9}	0,785	0,294	Valid
	X _{3.10}	0,767	0,294	Valid
	X _{3.11}	0,697	0,294	Valid
	X _{3.12}	0,725	0,294	Valid
	X _{3.13}	0,596	0,294	Valid
	X _{3.14}	0,771	0,294	Valid
	X _{3.15}	0,802	0,294	Valid
	X _{3.16}	0,771	0,294	Valid
	X _{3.17}	0,537	0,294	Valid
	X _{3.18}	0,525	0,294	Valid
	X _{4.1}	0,839	0,294	Valid
	X _{4.2}	0,852	0,294	Valid
	X _{4.3}	0,820	0,294	Valid
	X _{4.4}	0,801	0,294	Valid
	X _{4.5}	0,884	0,294	Valid
	X _{4.6}	0,859	0,294	Valid
	X _{4.7}	0,946	0,294	Valid
	X _{4.8}	0,771	0,294	Valid
X _{4.9}	0,946	0,294	Valid	
X _{4.10}	0,944	0,294	Valid	
X _{4.11}	0,921	0,294	Valid	
X _{4.12}	0,957	0,294	Valid	
X _{4.13}	0,880	0,294	Valid	
X _{4.14}	0,802	0,294	Valid	
X _{4.15}	0,894	0,294	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,745	0,294	Valid
	Y _{1.2}	0,729	0,294	Valid
	Y _{1.3}	0,801	0,294	Valid
	Y _{1.4}	0,749	0,294	Valid
	Y _{1.5}	0,836	0,294	Valid
	Y _{1.6}	0,772	0,294	Valid
	Y _{1.7}	0,711	0,294	Valid
	Y _{1.8}	0,860	0,294	Valid
	Y _{1.9}	0,787	0,294	Valid
	Y _{1.10}	0,844	0,294	Valid
	Y _{1.11}	0,835	0,294	Valid
	Y _{1.12}	0,581	0,294	Valid
	Y _{1.13}	0,594	0,294	Valid
	Y _{1.14}	0,699	0,294	Valid
	Y _{1.15}	0,717	0,294	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan adalah valid karena nilai r hitung $>$ 0,294.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,864	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0,937	Reliabel
Kompensasi (X ₄)	0,977	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan adalah reliabel karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.25672903
	n	
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.126
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.880
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *asympt. signifikansi* sebesar 0,422 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut

berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

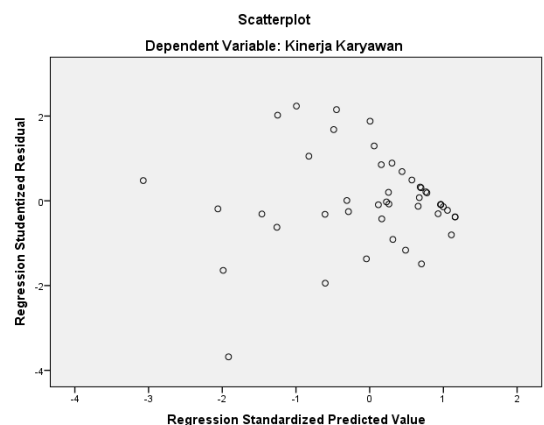
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
	(Constant)	.477	.545	
1 Rekrutmen	.230	.101	.659	1.517
Motivasi Kerja	.252	.079	.512	1.952
Pelatihan	.293	.131	.711	1.407
Kompensasi	.150	.067	.581	1.722

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.666	.26926	1.880

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai dw sebesar 1,880 yang artinya $dL < dw < 4-dU$ atau $1,3357 < 1,880 < 2,2800$ berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

C. Analisis Model Dan Pengujian Hipotesis
a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Perhitungan SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.477	.545	
	Rekrutmen	.230	.101	.246
	Motivasi Kerja	.252	.079	.388

	Pelatihan	.293	.131	.230
	Kompensasi	.150	.067	.255

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,477 + 0,230X_1 + 0,252X_2 + 0,293X_3 + 0,150X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,477 menyatakan bahwa jika rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,477.
- Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,230 artinya apabila rekrutmen (X_1) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,230 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,252 artinya apabila motivasi kerja (X_2) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,252 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_3) adalah sebesar 0,293 artinya apabila pelatihan (X_3) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,293 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_4) adalah sebesar 0,150 artinya apabila kompensasi (X_4) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan

berubah 0,150 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

b. Koefisien Determinasi
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.666	.26926

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi merupakan uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R² diperoleh hasil sebesar 0,697 atau 69,7%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel beban kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan lain sebagainya.

c. Uji t

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.875	.387
	Rekrutmen	2.291	.027
	Motivasi Kerja	3.192	.003
	Pelatihan	2.229	.032
	Kompensasi	2.235	.031

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel rekrutmen (X_1) sebesar 2,291 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,027. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 3,192 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,003. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_3) sebesar 2,229 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,032. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_4) sebesar 2,235 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,031. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_4) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

d. Uji F

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	6.660	22.967	.000 ^b
	Residual	2.900		
	Total	9.560		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 22,967. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.
2. Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.
3. Berdasarkan hasil uji t pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.
4. Berdasarkan hasil uji t kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtayasa Lestari Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. (2012). *Recrutment Analysis*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Andjarwati, T., Maslow, H. K., Gregor, T. X. Y. M., Motivasi, T., & Mcclelland, P. (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow , Teori Dua Faktor Herzberg , Teori X Y Mc Gregor , dan Teori Motivasi*.
- Anwar, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aulia, A. M. (2018). Anisa Mahmuda Aulia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Bacal. (2012). *Performance Management (Terjemah Surya Dharma dan Yanuar Irawan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlanga.
- Desler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama.
- Putra, U. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP*. 4(1), 1–10.
- R, S. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sadarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siyoto, & Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). 2017. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Supomo, & Nurhayati. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2018. Bandung: YRAMA WIDYA.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Uno. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.