

Upaya PT. Indomobil Finance Indonesia, Tbk Untuk Mengukur Kinerja Karyawan (Tujuan tentang Rekrutmen dan Kompensasi)

Karlina Lustiana, Sumarji, Imam Baehakki

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

Jalan Sersan Suharmaji No. 38 Kediri

Email: karlina.lustiana@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri, menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri, dan menganalisis Rekrutmen dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naiknya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan 5 skala dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri; 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri; dan 3) Rekrutmen dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri. Dengan demikian dapat dilihat bahwa praktik sumber daya manusia yang baik dan lebih diandalkan maka akan semakin tinggi tingkat kemungkinan untuk mengadaptasi karyawan baru.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of Recruitment on Employee Performance at PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Branch Kediri, analyze the influence of Compensation on Employee Performance at PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Branch Kediri, and analyze Recruitment and Compensation for employee performance at PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Kediri Branch. The number of samples taken was 46 people. Analysis of the data used is multiple regression analysis because the researcher intends to predict how the state of the dependent variable increases, if two or more independent variables are predictive factors manipulated. The data collection method used is a questionnaire with 5 scales and documentation. Based on the results of the study note that 1) Recruitment has a significant effect on employee performance at PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Kediri Branch; 2) Compensation has a significant effect on employee performance at PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Kediri Branch; and 3) Simultaneous Recruitment and Compensation have a significant effect on employee performance at PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Kediri Branch. Thus it can be seen that the practice of good and more reliable human resources will increase the level of possibility to adapt new employees.

Keywords: Recruitment, Compensation, Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Dalam organisasi, unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsinya yang erat hubungannya dengan pelaku organisasi dengan kata lain sumber daya manusia. Keberhasilan atau kegagalan memiliki peran sangat strategis dalam pencapaian kinerja organisasi. *Performance* atau kinerja ialah gambaran tentang tingkatan pencapaian kegiatan dalam mewujudkan visi, misi,

sasaran dan tujuan organisasi yang terdapat dalam perencanaan strategis.

Untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan yang baik secara individu maupun kelompok maka harus ada kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Jika tanpa adanya tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran maka tidak akan mungkin

diketahui kinerja seseorang maupun organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam upaya mencapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan perusahaan.

Rekrutmen sendiri ialah proses pengumpulan pelamar dengan kualifikasi yang sesuai dengan keinginan perusahaan untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut (Alpius, 2013). Adapun manfaat rekrutmen adalah sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, yang mana akan menjadi pegangan para manajer dalam menempatkan tenaga kerja di perusahaan sesuai kemampuannya.

Perancangan program rekrutmen yang dilakukan secara baik dan benar akan memberikan dampak baik terhadap peningkatan komitmen, produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Menurut Rachmawati (2011), Rekrutmen ialah serangkaian aktivitas dalam mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan ke karyawan.

Pihak manajemen SDM PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri haruslah mampu memahami bagaimana teknik terbaik dalam pengelolaan karyawan didasarkan pada latar belakang, keahlian dan kemampuan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Adapun alasan yang umum terjadi perekrutan diantaranya adalah karena karyawan pension, meninggal dunia atau dikeluarkan karena melanggar peraturan dan tata tertib yang telah diterapkan instansi/organisasi/ oleh perusahaan. Sedangkan untuk karyawan baru yang menjadi pengganti dari karyawan lama sudah tentu akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen biasanya juga digunakan untuk menambah jumlah karyawan pada bagian-bagian tertentu dari perusahaan yang memiliki aktivitas tinggi. Ketika sistem perekrutan tenaga kerja mengalami kegagalan maka ini akan berdampak terhadap proses pencapaian

tujuan perusahaan.

Menurut Yullyanti(2009), Adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif diharapkan dapat memberikan dampak pada perkembangan perusahaan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, menjamin kinerja berkualitas sekaligus menjamin keuntungan perusahaan diluar persaingandengan perusahaan - perusahaan lainnya.

Selain itu menurut Handoko (2008), proses rekrutmen atau proses seleksi yang merupakan pusat dari manajemen personalia merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan perusahaan dalam memutuskan apakah pelamar yang telah melamar pekerjaan diterima atau tidak. Pada umumnya tujuan dari perusahaan untuk melaksanakan proses rekrutmen atau seleksi adalah untuk mencari keuntungan maksimal dan berusaha mempertahankan perusahaan dalam jangka panjang.

Hasibuan (2014), menyatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasanya yang diberikan kepada perusahaan dimana kompensasi ini dapat berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung. Program pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditetapkan berdasar pada asas adil dan layak dengan memperhatikan perundang-undangan perburuhan yang berlaku.

Kompensasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya semakin tidak puas karyawan dengan kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan semakin menurun (Pramono, 2011).

Penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang layak akan mendorong perilaku ataupun kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya adalah produktivitas tinggi. Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawabnya disebut sebagai kinerja (*job performance*).

Dengan diketahuinya pengaruh

rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka pihak manajemen akan mampu mengidentifikasi sistem rekrutmen dan pemberian kompensasi mana yang akan mendorong dan menurunkan kinerja karyawan.

Ketika telah terbentuk kebutuhan akan karyawan atau tenaga kerja (mutu, teknis dan jumlah), hal selanjutnya adalah bagaimana dapat menarik dan memperoleh karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dari sinilah perusahaan dapat menarik dan memperoleh karyawan dari dalam (internal) maupun luar (eksternal).

PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri sangat menyadari bahwa sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan syarat utama bagi penggerak segala bentuk aktifitas perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010), proses pengadaan dan penarikan karyawan merupakan hal yang sangat esensial dalam menentukan keberhasilan dan mendukung perkembangan perusahaan tersebut.

Jumlah karyawan PT Indomobil Indonesia Finance, Tbk Cabang Kediri tahun 2014 sebanyak 29 orang dan tingkat pencapaian targetnya sebesar 92,12%. Kemudian tahun 2015 jumlah karyawan mengalami kenaikan yakni menjadi 33 orang dan tingkat pencapaian targetnya mengalami penurunan sebesar 95,18%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan terus mengalami kenaikan yakni menjadi 37 orang dan tingkat pencapaian targetnya mencapai 95,55 %. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 40 orang dan tingkat pencapaian target mengalami kenaikan menjadi 96,78%. Sedangkan tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 45 orang dan tingkat pencapaian target mengalami penurunan sebesar 98,54%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa setiap tahun jumlah karyawan mengalami kenaikan dan tingkat pencapaian targetnya fluktuatif dari tahun 2014-2018. Hal ini lah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri guna mengetahui apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan diketahuinya pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka pihak SDM perusahaan akan

mampu mengidentifikasi sistem rekrutmen dan pemberian kompensasi mana saja yang akan mendorong dan menurunkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri JL. Urip Sumoharjo No. 108 Kediri karena Perusahaan ini mendapatkan penghargaan no 2 atas penjualan produk Hino (Truk) Se- Indonesia.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Dikarenakan jumlah karyawan PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk berjumlah sebanyak 46 orang dan kurang dari 100 orang maka populasi tersebut dipakai semua sebagai sampel penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis regresi berganda karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naiknya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan 5 skala dan dokumentasi. Dokumentasi dilakukan dengan melihat catatan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian. Dokumentasi digunakan untuk menggali data sekunder pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk. Cabang Kediri.

Hasil Dan Implikasi

PT Indomobil Finance Indonesia Tbk, Cabang Kediri adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan, kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang yang didirikan pada tahun 1993. Pada tahun 2003 setelah pengambilan saham marubeni corporation oleh Indomobil Group maka perseroan mengubah namanya menjadi Indomobil Finance Indonesia. Melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha, perseroan tetap menjaga komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia.

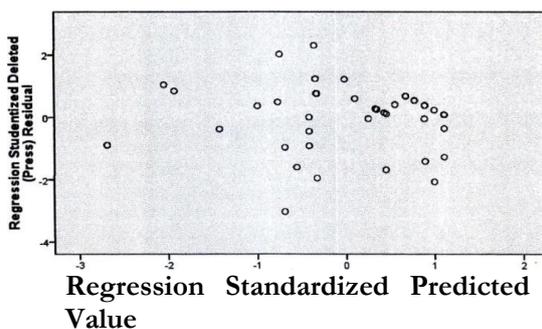
Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi terdapat beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik yang harus dipenuhi. Asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig. lebih dari 0,05 dan hasilnya menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena nilai sig. (0,200) lebih dari 0,05.

Sedangkan pada uji multikolinearitas, pengujiannya menggunakan nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10. bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel yakni variabel Rekrutmen (X1) dan variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 2,237. Nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dalam pengujian ini data terbebas dari asumsi multikolinieritas. Nilai tolerance juga menunjukkan pengujian ini terbebas dari multikolinieritas yaitu sebesar 0,446 lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa variabel rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji yang terakhir yaitu uji asumsi heterokedaksitas. Diagnosis adanya heterokedaksitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Bila grafik penyebaran nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heterokedaksitas.



Gambar 2. Uji Heterokedaksitas

Dari gambar 1 di atas menunjukkan uji heterokedastisitas dan model regresi yang digunakan. Grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya (Rekrutmen dan Kompensasi).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel Rekrutmen dan variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri. Adapun hasil penghitungan regresi linear berganda yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut.

Nilai R Square

Dari analisis regresi linier berganda, dapat diketahui nilai R square atau koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengucur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Tabel 1. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.775 ^a	.601	.583	1.614

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

Berdasarkan table 1 di atas dapat dilihat nilai R=0,775. Hal ini menjelaskan bahwa antara variabel (X1) dan (X2) terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah/positif

terhadap perubahan variabel (Y). sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu $R = 0,775$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terikat (Y). Artinya, setiap perubahan (kenaikan) variabel Rekrutmen dan Kompensasi menyebabkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel yakni variabel rekrutmen (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel pada tingkat signifikan 0.005 (5%). Apabila nilai dari thitung > ttabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.082	2.248		4.041	.000
Rekrutmen	.169	.079	.305	2.139	.038
Kompensasi	.240	.066	.522	3.665	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 rekrutmen (X1) mendapat nilai thitung 2,139 > ttabel 2,015 pada $\alpha = 0,038$ dan df =44 atau taraf signifikan $\alpha = 0,038 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk pengujian hipotesis pertama yakni rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri.

Demikian juga dengan hasil pengujian kompensasi (X2) yang mendapat nilai thitung 3,665 > ttabel 2,015 pada $\alpha = 0,001$ dan df = 44 atau taraf signifikan $\alpha = 0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk secara simultan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai dari Fhitung dan Ftabel pada signifikansi < 0,05 (5%). Jika F hitung > F tabel atau taraf signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.999	2	86.496	33.190	.000 ^a
Residual	114.668	44	2.606		
Total	287.660	46			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil uji menghasilkan Fhitung sebesar 33,190 > dari Ftabel 3,21 pada nilai $\alpha = 0,000$ df1 = 2 dan df2 = 44 atau nilai signifikansinya 0,000 < 0,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri dapat diterima.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa rekrutmen secara parsial signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomobil Finance Tbk, Cabang Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Verawati Magdalena (2010) yang berjudul pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pekanbaru. Hasil penelitian Verawati Magdalena (2010) menyatakan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Manfaat dari rekrutmen memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*” dimana hal ini menjadi pegangan bagi

manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminati. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

Job Specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Artinya apabila sistem rekrutmen yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai sesuai yang diinginkan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi secara parsial signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomobil Finance Tbk, Cabang Kediri. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yulianti (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi perumahan Ahmat Kunci Kediri, yang mengatakan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Selain itu penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif dikarenakan semakin banyak karyawan yang diberi

kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Yang artinya apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama (simultan), didapatkan hasil nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara rekrutmen dan kompensasi pada kinerja karyawan. Maka kedua variabel dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kepuasan sebagai variabel tergantung.

Berdasarkan hasil analisis regresi di dapatkan hasil $Y = 9.082 + 0.169 X_1 + 0.240 X_2$, yang artinya konstanta sebesar 9.082 dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada rekrutmen dan kompensasi maka kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia Tbk Cabang Kediri adalah 9.082. Selain itu koefisien korelasi rekrutmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.169 hal tersebut memiliki arti apabila sistem rekrutmen yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan terwujud sebesar 0.169. Sedangkan untuk koefisien korelasi kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.240, artinya apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.240.

Dari hasil nilai beta yang ada menunjukkan hasil untuk variabel rekrutmen sebesar 0.169 sedangkan untuk variabel kompensasi nilai beta sebesar 0.24 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia, Tbk. Sedangkan untuk nilai R-Square di dapatkan nilai sebesar 0,601 (60,1 %) yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen sebesar 60,1 % sedangkan 39,9 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara rekrutmen dan kompensasi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk. Hal ini mendukung penelitian Obiedat el al (2014) yang

membahas terkait dengan hubungan beberapa praktik dari kegiatan sumberdaya manusia diperusahaan seperti rekrutmen dan seleksi, kompensasi, penilaian kinerja, kerjasama tim, dan juga pelatihan pengembangan terhadap komitmen organisasi dan juga proses manajemen pengetahuan. Yang mengatakan bahwa rekrutmen dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa praktik sumber daya manusia yang baik dan yang lebih diandalkan dan semakin tinggi tingkat kemungkinan untuk mengadaptasi karyawan baru.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri.
- 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri.
- 3) Rekrutmen dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan adalah sebagai berikut.

- 1) Disarankan agar rekrutmen yang telah ada di PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri dipertahankan bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik.
- 2) Disarankan agar kompensasi yang ada di PT Indomobil Finance Indonesia, Tbk Cabang Kediri dipertahankan dan ditingkatkan.
- 3) Bagi peneliti yang lain, hasil dari penelitian tesis ini semoga bisa menjadi bahan untuk peneliti selanjutnya, serta disarankan untuk bisa lebih memperdalam penelitian dengan mengembangkan pernyataan-pernyataan dari variabel rekrutmen dan kompensasi yang disesuaikan dengan kondisi yang diteliti supaya lebih memperdalam hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Alpius, Rana. 2013. *Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. Vol 1 No. 1 April 2013 ISSN:2337-6082.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Magdalena, Verawati. 2010. Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestasri Sentosa, Tbk Pekanbaru.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Pramono, Agus. 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. *Journal Dinamika Manajemen*. Vol. 1, No. 5.
- Yulianti. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi perumahan Ahmat Kunci Kediri
- Yullyanti, Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol. 16, No. 3.