

**Analisis Sistem Rekrutmen Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Suzuki Finance
Indonesia Singkawang**

Muhamad Rivaldi

mhmdrivaldi24@gmail.com

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Tina Warsiningsih

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Syarifah Yustin Ekasari

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether there is an influence of recruitment and compensation on the performance of Suzuki Finance Indonesia Singkawang employees. This research took a sample of 24 Suzuki Finance Indonesia Singkawang employees. This research uses quantitative methods and descriptive models. The results obtained from this research are that all variables, namely recruitment, compensation and performance variables, have a high level of perception, Through analysis of the influence of partial test results, the recruitment variable has a significant effect on the performance variable with a significance level of 0.033, and the compensation variable also has a significant effect on performance with a significance level of 0.000. Simultaneous test results have a positive relation or influence on performance. The coefficient of determination states that 69.6 percent of these two variables influence performance, and 30.4 percent are influenced by other variables.

Keywords: Recruitment, Compensation, Performance

mhmdrivaldi24@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakan sumber daya lainnya. Persaingan yang telah ada membuat para pengusaha menyadari suatu kebutuhan untuk mengeksplorasi sepenuhnya aset-aset mereka demi memaksimalkan kinerja perusahaan dalam mengembangkan keuntungan kompetitif. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan kontribusi atau berhasilnya suatu perusahaan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan cara melakukan program pengembangan karyawan. Tujuan pengembangan karyawan yaitu memperbaiki efektifitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tugasnya.

Suzuki Finance Indonesia Singkawang merupakan salah satu perusahaan pembiayaan kredit kendaraan bermotor khususnya kendaraan merk Suzuki. Suzuki finance Indonesia Singkawang atau yang lebih dikenal dengan Suzuki Finance adalah salah satu bentuk komitmen Suzuki untuk mendukung penjualan kendaraan bermotor merk Suzuki, Suzuki Finance hadir untuk memberikan pelayaan yang lengkap dan terbaik kepada setiap orang yang ingin mendapatkan kendaraan bermotor Suzuki secara kredit dengan mudah dan aman.

Untuk memenuhi kebutuhan konsumen memang bukan hal yang mudah, karena banyak faktor yang harus diperhatikan sebelum konsumen mengambil suatu barang, guna mengoptimalkan keuntungan perusahaan berdasarkan keadaan dilapangan. Oleh sebab itu, adanya sistem rekrutmen yang baik dan kompensasi yang layak akan menjamin kinerja perusahaan yang lebih optimal dan kelancaran dalam pelaksanaan setiap tugas yang ada. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal maka Suzuki Finance Indonesia Singkawang harus melakukan program pengembangan karyawan melalui beberapa sistem yaitu: rekrutmen yang baik, kompensasi yang layak dan penilaian kinerja karyawan yang objektif dan sesuai ketentuan. Berikut disajikan data untuk mengetahui jumlah perputaran karyawan pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang ditunjukan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Suzuki Finance Indonesia Singkawang Perkembangan Jumlah Karyawan Tahun 2018 – 2022

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah	Persentase
2018	-	-	15	-
2019	2	-	17	11,76
2020	5	-	22	22,72
2021	-	3	19	-15,78
2022	5	-	24	20,88

Sumber : Suzuki Finance Indonesia Singkawang

Tabel 1 diatas dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 berjumlah 15 karyawan, tahun 2019 berjumlah 17 karyawan atau penambahan sebanyak 11,7 persen, tahun 2020 berjumlah 22 karyawan atau penambahan sebanyak 22,72 persen, tahun 2021 berjumlah 19 karyawan atau pengurangan sebanyak 15,78 persen dari tahun tersebut, dan pada tahun 2022 berjumlah 24 karyawan atau adanya penambahan sebanyak 20,88 persen dari tahun tersebut.

Maka dari itu , perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat perputaran karyawan Suzuki Finance Indonesia Singkawang dengan menganalisis sistem rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah mereka terapkan dalam perusahaan.

Adapun banyak pesaing lainnya dalam lembaga pembiayaan yang menawarkan keunggulannya, masing – masing perusahaan menawarkan dari mulai Down Payment (DP) yang ringan, proses yang cepat dan suku bunga yang rendah. Berikut disajikan data untuk mengetahui perusahaan pembiayaan kredit bermotor yang berada di Kota Singkawang ditunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut.

**Tabel 2. Daftar Perusahaan Finance Indonesia
Kota Singkawang Tahun 2018-2022**

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	Suzuki Finance Indonesia	Jl. Alianyang No.62
2	Adira Finance	Jl. GM Situt No. 68-69
3	Federal International Finance	Jl. Alianyang (samping Jl. Nyiur)
4	Bussan Auto Finance	Jl. Ahmad Yani No.3
5	IndoMobil Finance Indonesia	Jl. Yohana Godang No.8
6	Finansia Multi Finance	Jl. Alianyang No.6C
7	Summit Oto Finance	Jl. Alianyang No.6E

Sumber : Suzuki Finance Indonesia Singkawang

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:3) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Menurut Marwansyah (2014: 3): “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Dari analisis menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi mempunyai target yang ingin dicapai. Untuk mencapai target yang ditetapkan maka harus memiliki rencana sebagai gambaran perkerjaan yang akan dikerjakan.

2.2 Pengertian Sistem

Menurut Prianthara (2012:18): “adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan”.

Menurut Mardi (2012:3): “sistem merupakan suatu kesatuan yang memiliki tujuan bersama dan memiliki bagian-bagian yang saling berintegrasi satu sama lain”.

Sebuah sistem harus memiliki dua kegiatan; pertama, adanya masukan (input) yang merupakan sebagai sumber tenaga untuk dapat beroprasisnya sebuah sistem; kedua, adanya kegiatan operasional yang mengubah masukan menjadi keluaran (output) berupa hasil operasi (tujuan/sasaran/target pengoperasian suatu sistem).

Menurut Diana dan Setiawati (2013:2): “sistem adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dari definisi sistem menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan sekumpulan atau sekelompok bagian-bagian yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang sama.

2.3 Pengertian Rekrutmen

menurut Badriyah (2015:387): “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu perusahaan. Ini membutuhkan individual secara reguler, kualifikasi yang tepat dan memotivasi mereka untuk mendaftar pada pekerjaan tertentu di organisasi. Rekrutmen dipahami sebagai proses mencari dan mendapatkan pelamar untuk bekerja, sehingga orang yang tepat bisa dipilih diantara mereka.

Dalam sebuah rekrutmen karyawan mempunyai sumber-sumber tertentu, yang terbagi menjadi dua yaitu menurut Badriyah (2017:91):

Syarat Internal

- 1) Promosi.
- 2) Transfer atau rotasi
- 3) Pengkaryaan karyawan kembali
- 4) Kelompok pekerja sementara atau karyawan kontrak

Syarat Eksternal

- 1) Lembaga pendidikan.
- 2) Teman atau anggota keluarga karyawan.
- 3) Lamaran terdahulu yang telah masuk.
- 4) Agen tenaga kerja.
- 5) Karyawan perusahaan lain.
- 6) Asosiasi profesi
- 7) Outsourcingng.

Menurut Marwasyah (2012: 106):"proses rekrutmen proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu".

2.4 Pengertian Kompensasi

Menurut Lubis (2018: 113): "Kompensasi adalah jumlah total yang diterima baik berupa uang atau dalam bentuk natura, atau pemberi kerja. Pemberian ini sebagai bentuk balas jasa yang telah dilakukannya. Sebagai contoh untuk kompensasi formal, setiap bulan karyawan menerima gaji dalam bentuk uang dan bonus lainnya. Sedangkan kompensasi untuk pekerja non- formal dapat saja dalam bentuk natura, misalnya, seseorang menggarap ladang sawah, kompensasi yang diterima adalah dalam bentuk pembagian dari hasil padi yang dipanen.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mondy dan Neo dalam Hartati (2014: 254) adalah sebagai berikut:

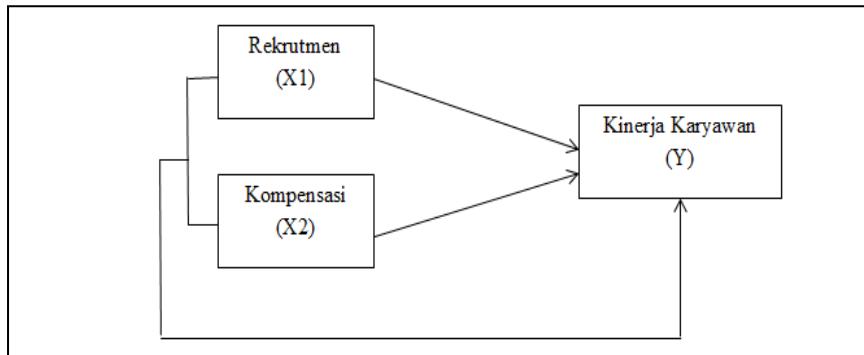
- 1) Kompensasi langsung. Terdiri dari gaji, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahuna, caturwulan, bulanan, atau mingguan, kemudian upah, yaitu imbalan finansial yang langsung, dibayarkan pada para pekerja berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya yang melebihi standar yang ditentukan.
- 2) Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 3) Kompensasi Non-Finansial, kompensasi jenis ini tidak ada kaitannya dengan uang, melainkan kompensasi yang dapat bernilai positif dan berharga untuk karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi langsung adalah gaji dan upah sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa uang atau barang, tunjangan dan insentif.

2.5 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya".

Menurut Rozarie (2017:64-66): "penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanaan kepada konsumen atau public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadi karyawan dapat dipromosikan kejenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan perkerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap perkerjaan yang di kerjakan oleh karyawan".



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODA PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini, bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kuantitatif dan model deskriptif. Adapun objek penelitiannya adalah Suzuki Finance Indonesia Singkawang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Observasi

Observasi dalam penelitian adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengamati dan mencatat perilaku, kejadian, atau fenomena yang terjadi dilapangan.

3.2.2 Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kuesioner dapat berbentuk kertas atau elektronik, dan berisi pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan

informasi yang relevan dengan tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Suzuki Finance Indonesia Singkawang pada tahun 2022 sebanyak 24 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:91): “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam menentukan data yang diteliti, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Variabel dan Indikator

Adapun variabel dan indikator dibuat dalam Tabel 3 berikut:

TABEL 3. VARIABEL DAN INDIKATOR

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Rekrutmen (X1)	1. Penerimaan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan 2. Seleksi karyawan di adakan 2 tahap wawancara dan tertulis 3. Usia dibatasi sesuai dengan standar perusahaan 4. Sosialisasi dan orientasi karyawan baru 5. Pengalaman bekerja sebelumnya	Likert
2	Kompensasi (X2)	1. Gaji yang diberikan perusahaan sudah diatas upah minimal rata- rata 2. Tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa 3. Tunjangan jaminan hari tua 4. Fasilitas yang diterima sudah layak 5. Lembur bagi karyawan yang berkerja lebih dari 8 jam	Likert

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Berkerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 2. Selalu mencatat perkerjaan yang telah dan akan dikerjakan 3. Cermat dapat dipercaya dan konsisten dalam berkerja 4. Karyawan mengikuti peraturan perusahaan 5. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Likert

Sumber: Data Olahan, 2023

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Dalam teknik pengumpulan data secara kuantitatif digunakan kuesioner, data dari tanggapan responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan selanjutnya akan dikumpulkan, diolah dan dihitung serta diukur persentasenya, dianalisis menggunakan alat hitung SPSS sehingga dapat diketahui pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Suzuki Finance Indonesia Singkawang.

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik Regresi
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Multikolinearitas
 - 3) Uji Heteroskedatisitas
 - 4) Uji Linieritas
- c. Uji Regresi Linier Berganda
- d. Uji Model
 - 1) Uji Simultan (Uji F)
 - 2) Uji Parsial (Uji t)
 - 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Rekapitulasi Penelitian

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Variabel	Nilai Rata-rata Indikator					Total rata-rata	Penilaian Interpretasi
		1	2	3	4	5		
1	Rekrutmen	4.54	4.46	4.46	4.46	4.54	4.51	Sangat Tinggi

2	Kompensasi	4.17	4.42	4.08	4.42	4.08	4.23	Sangat Tinggi
3	Kinerja	4.46	4.08	4.08	4.08	4.08	4.16	Tinggi
Total Rata-rata (Rekapitulasi Variabel)							4.30	Sangat tinggi

Sumber: Data olahan, 2023

Dari tabel 4 di atas secara keseluruhan dapat diketahui nilai tertinggi diperoleh nilai rata-rata rekrutmen sebesar 4.51 persen atau di interpretasikan sangat tinggi yang berarti perusahaan Suzuki Finance Indonesia Singkawang mampu menerapkan sistem rekrutmen yang memiliki motivasi, kemmpuan, keahlian dan pengetahuan yang akan dipergunakan guna menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah kinerja sebesar 4.16 persen atau di interpretasikan tinggi yang berarti kinerja perusahan Suzuki Finance Indonesia Singkawang dinilai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan. Jadi total nilai rata-rata sebesar 4.30 persen atau di interpretasikan sangat tinggi. Jika dinilai dari rentang sekala penelitian berarti Rekrutmen, Kompensasi dan Kinerja pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang dikategorikan baik atau setuju, oleh karena itu secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata per indikator variabel mendapatkan hasil yang tinggi atau sangat tinggi, hal ini diartikan bahwa ketiga variabel mendapatkan feedback (tanggapan) yang positif dari responden. Hal ini juga didasarkan peningkatan prilaku yang baik dalam mencapai kepuasan kerja dengan adanya dorongan agar karyawan dapat menyelesaikan perkerjaan dengan profesional dan produktif dengan semangat dan kinerja yang tinggi, mempertahankan loyalitas untuk kestabilan kinerja dan profit perusahaan guna dapat mencapai tujuan organisasi.

4.2 Hasil Analisis Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	R-Hitung	Sig	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1	0.865	0.000	Valid
	2	0.818	0.000	Valid
	3	0.889	0.000	Valid
	4	0.865	0.000	Valid
	5	0.818	0.000	Valid
Variabel	Indikator	R-Hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi (X2)	1	0.485	0.016	Valid
	2	0.812	0.000	Valid
	3	0.838	0.000	Valid
	4	0.812	0.000	Valid
	5	0.838	0.000	Valid

Variabel	Indikator	R-Hitung	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.623	0.001	Valid
	2	0.959	0.000	Valid
	3	0.959	0.000	Valid
	4	0.959	0.000	Valid
	5	0.959	0.000	Valid

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel independen (rekrutmen dan kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja) masing-masing mempunyai signifikansi di bawah 0,05 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan (indikator) yang terdapat dalam seluruh variabel tersebut adalah valid.

4.3 Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

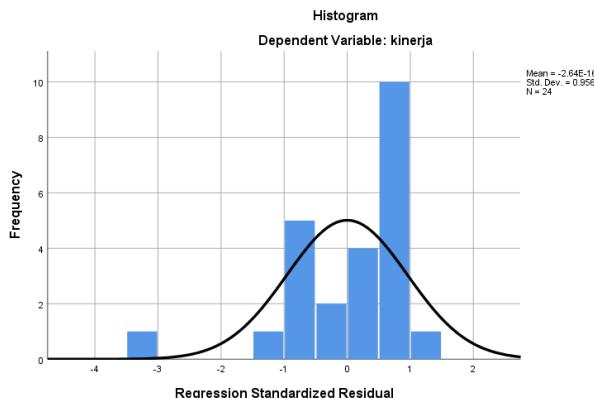
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	> / <	Standar	Reliabilitas
1	Rekrutmen (X_1)	0.817	>	0.600	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0.793	>	0.600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.819	>	0.600	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2023

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel adalah lebih besar dari 0,600, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel karena semua item pertanyaan mempunyai nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600.

4.4 Uji Asumsi Klasik Regresi

4.4.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram Of Regressionstandardized Residual

Hasil grafik histogram di atas adalah membentuk lonceng dan tidak condong ke kiri atau ke kanan sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Rekrutmen (X_1)	0.870	1.150
Kompensasi (X_2)	0.870	1.150

Sumber: Data olahan, 2023

Dari hasil perhitungan pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel rekrutmen sebesar 0,870, dan kompensasi sebesar 0,870 adalah lebih besar dari 0,1. Untuk nilai VIF untuk variabel rekrutmen sebesar 1,150, dan kompensasi sebesar 1,150 adalah kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations		
		ABS_RES Sig. (2-tailed)
Spearman's rho	Rekrutmen (X_1)	0.320
	Kompensasi (X_2)	0.527

Sumber: Data olahan, 2023

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel (X_1) sebesar 0,320, dan (X_2) sebesar 0,527, adalah lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi keseluruhan variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4.4 Hasil Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

NO	Variabel	Indikator	Deviation From Linierity	Keterangan
1	Rekrutmen	(X_1)	0,403	Linier
2	Kompensasi	(X_2)	0,503	Linier

Sumber: Data olahan, 2023

Dari hasil perhitungan berdasarkan tabel 3.15, menunjukkan bahwa semua nilai variabel rekrutmen dan kompensasi mempunyai hubungan linier terhadap kinerja karena hasil Deviation From Linearity > 0,05 maka kedua variabel antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan secara linier.

4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-0,825	3,142		-0,262	0,796
Rekrutmen	0,247	0,108	0,294	2,280	0,033
Kompensasi	0,579	0,144	0,682	0,682	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan, 2023

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,294 X_1 + 0,682X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,294 hal ini menunjukkan variabel rekrutmen bernilai positif yang artinya variabel rekrutmen berpengaruh atau memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,682 hal ini menunjukkan variabel kompensasi bernilai positif yang artinya variabel kompensasi berpengaruh atau memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang paling besar mempengaruhi kinerja adalah variabel kompensasi (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,682.

4.6 Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.841	2	29.921	24.058	0.000
Residual	26.117	21	1.244		

Total	85.958	23
a. Dependent Variable: Kinerja		
b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi		

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 12 di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan hipotesis, maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak, artinya diterimanya H1 menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) rekrutmen dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang.

4.7 Uji parsial (Uji Statistik t)

Tabel 13. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error		
1 (Constant)	-0.825	3.142		-0.262	0.796
Rekrutmen	0.247	0.108	0.294	2.280	0.033
Kompensasi	0.759	0.144	0.682	5.288	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 13, maka hasil analisis uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1)

Hipotesis rekrutmen adalah:

$H_0: \beta_1 = 0$, rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja.

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig > 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Nilai uji t pada variabel rekrutmen (X1) dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel rekrutmen secara parsial dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Kompensasi (X2)

Hipotesis kompensasi adalah:

$H_0: \beta_1 = 0$, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig > 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Nilai uji t pada variabel kompensasi (X2) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau H_0 di tolak. Hal ini berarti variabel kompensasi (X2) secara parsial dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4.8 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.843 ^a	.696	.667	1.115

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

Sumber: Data olahan, 2023

Dari Tabel 14 diperoleh R Square sebesar 0,696. Berarti bahwa pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen(X1), dan kompensasi (X2), terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 69,6 persen, sedangkan sisanya 30,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1. Analisis Tanggapan Responden

- Total rata-rata rekapitulasi variabel rekrutmen (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y) yaitu sebesar 4,30 persen atau di interpretasikan sangat tinggi. Total rata-rata variabel tertinggi yaitu variabel rekrutmen (X1) sebesar 4,51 persen dan variabel kompensasi (X2) sebesar 4,23 persen atau di interpretasikan sangat tinggi. Sedangkan total rata-rata terendah yaitu variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 4,16 persen atau di interpretasikan tinggi.
- Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan hipotesis, maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak, artinya diterimanya H_1 menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) rekrutmen dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Indonesia Singkawang.
- Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t hitung:

- 1) Nilai uji t pada variabel rekrutmen (X1) dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$ atau H_0 di tolak. Hal ini berarti variabel rekrutmen secara parsial dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai uji t pada variabel kompensasi (X2) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau H_0 di tolak. Hal ini berarti variabel kompensasi (X2) secara parsial dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja (Y).
- d. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.696. Berarti bahwa pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen(X1), dan kompensasi (X2), terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 69,6 persen, sedangkan sisanya 30,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

6. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis mencoba memberikan saran yang bermanfaat, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

6.1 Bagi Suzuki Finance Indonesia Singkawang

- a. Dari hasil penelitian variabel rekrutmen hendaknya Suzuki Finance Indonesia Singkawang disarankan meningkatkan sistem rekrutmennya dengan beberapa indikator seperti; Penerimaan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan, usia dibatasi sesuai dengan standar perusahaan, dan sosialisasi dan orientasi karyawan baru, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Dari hasil penelitian variabel kompensasi hendaknya Suzuki Finance Indonesia Singkawang disarankan meningkatkan sistem kompensasinya dengan beberapa indikator seperti; Gaji yang diberikan perusahaan sudah diatas upah minimal rata-rata, tunjangan jaminan hari tua, dan lembur bagi karyawan yang bekerja lebih dari 8 jam. Sehingga dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Dari hasil penelitian variabel kinerja hendaknya Suzuki Finance Indonesia Singkawang disarankan meningkatkan sistem kinerja karyawannya dengan beberapa indikator seperti; Selalu mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan, cermat dapat dipercaya dan konsisten dalam bekerja, karyawan mengikuti peraturan perusahaan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga mencapai kinerja yang baik dan kompeten guna meningkatkan profit perusahaan.

6.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan bisa menggunakan metode SPSS sehingga dapat menilai uji pengaruh masing-masing variable seperti yang ada pada penelitian ini.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang sistem rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

- agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- c. Diharapkan dapat menambahkan jumlah sampel sehingga lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Muhammad. *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat*. Jakarta: Universitas Nasional, 2019.
- Andayati, Tri Nutri. *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Suka Rela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloeck Provinsi Lampung*. Lampung: Universitas Mitra Indonesia, 2019.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia, 2015.
- Diana, Anatasia dan Setiawati, Lilis. *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2013.
- Hartati, Iswahyu. *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*. Jurnal Eksekutif, 2014.
- Komala, Laura. *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Asia Tangerang*. Tangerang: Universitas Pamulang 2017.
- Lubis, Yuniar., Bambang Hermanto, dan Emran Edison: *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung. Alfabeta,2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi Kesepuluh*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mardi. *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Musfiqqn. *Panduan Lengkap Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustakaan publisher, 2012.
- Prianthara, Ida Bagus Teddy. *Sistem Akuntansi Perusahaan Jasa Kontruksi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahan nya Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gavamedia, 2016.
- Rozari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie, 2017
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Sekolah Tinggi Ekomoni Mulia Singkawang. *Pedoman Penulisan Skripsi. Edisi Keempat*. Singkawang: STIE Mulia Singkawang. 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Suryani, N. L. *Pengaruh Sistem Rekrutment Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Di Ciputat Tangerang*. Tangerang: Universitas Pamulang, 2014.

Utama, Zahera Mega. *Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Dilingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur.* Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo, 2022.