

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RUKUN SENTOSA ABADI KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

JUNAIDI NIM: 12.1.02.02. 0121

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2016



Skripsi oleh:

JUNAIDI NPM. 12.1.02.02.021

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RUKUN SENTOSA ABADI PUNCU-KEDIRI

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian / Sidang Skripsi Prodi Manajemen FE UNP Kediri

Tanggal: 13 Agustus 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Prof.Dr. Sugiono, S.pd.M.M

NIDN. 14015706

Rino Sardanto S.Pd., MPd.

NIDN. 0730127403



Skripsi oleh:

JUNAIDI NPM. 12.1.02.02.0121

Judul:

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Sentosa Abadi Puncu-Kediri

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen FE UNP Kediri Pada tanggal : 13 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof.Dr. Sugiono, S.Pd.M.M

2. Penguji I: Dr. Subagyo, M.M.

3. Penguji II : Rino Sardanto S.Pd.,MPd.

Dekan FE

PGRI Dr. Sabagyo, M. M. H E D | R NHON. 0717066601

iii



PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RUKUN SENTOSA ABADI PUNCU-KEDIRI

JUNAIDI 12.1.02.02.0121 EKONOMI-MANAJEMEN Zunaidi1993.gmail.com Prof.Dr. Sugiono, S.pd.M.M dan Rino Sardanto S.Pd.,MPd. UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Junaidi: "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Bagian Printing PT.Rukun Sentosa Abadi Puncu – Kediri, Skripsi, Manajemen, FE UNP Kediri, 2016.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa dalam memaksimalakan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi agar memberikan dampak positif. Permasalahan pada penelitian ini adalah (1) Apakah rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Sentosa Abadi? (2) Apakah Rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Sentosa Abadi?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survey, wawancara, kuisoner dan observasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling* dengan jumlah 50 responden karyawan bagian printing di PT. Rukun Sentosa Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan software SPSS *for windows versi 20*.

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Sedangkan dari peneliti menyarankan bagi pihak PT. Rukun Sentosa Abadi Puncu-Kediri dapat melakukan rekrutmen karyawan dengan baik, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlannya dan memberikan kompensasi yang adil dengan pekerjaannya.



LATAR BELAKANG

Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Dana yang berlebihan, teknologi yang canggih, material yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya

Moeheriono (2010: 11) Dalam penelitian menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Mangkunegara (2011:33) rekrutmen atau penarikan

adalah suatu 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, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Hariandja (2009:156), penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

METODE

Menurut Sanusi (2011:50), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel dependen yang disimbolkan (Y) adalah kinerja



karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yang disimbolkan (X) adalah rekrutmen (X_1) , penempatan kerja (X_2) , kompensasi (X_3) .

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini yakni 4 bulan mulai April sampai dengan Juli 2016. Waktu 5 bulan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian seperti: pengajuan judul, bimbingan penyusunan skripsi, persiapan pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data dan yang terakhir penyusunan laporan.

Tehnik pengambilan sampel dengan cara *Quota Sampling*, jadi cara pengambilan sampel dimana jumlah responden yang akan ditelti ditetapkan terlebih dahulu, baru kemudian siapa yang akan dipilih menjadi anggota sampel terserah peneliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Karena data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Penelitian ini

menggunakan teknis analisis data yakni : uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL PENELITIAN

- 1) Variabel rekrutmen memperoleh nilai sebesar 3,249 thitung sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,013 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi rekrutmen dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi rekrutmen sebesar 0.002 < 0.05yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa rekrutmen (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
- Variabel penempatan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar
 2,288 t_{tabel} adalah sebesar 2,013



- yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan signifikansi penempatan dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi penempatan sebesar 0.027 < 0.05 yang artinya H₀ ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa penempatan (X_2) parsial atau individu secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,245 t_{tabel} adalah sebesar 2,013 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel}. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H₃ diterima.

- Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa kompensasi (X₃) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 4) Dari perhitungan di atas bahwa nilai diketahui Fhitung sebesar $39,417 > F_{tabel}$ sebesar 2,970 atau nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H₄ diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa secara serempak (simultan) rekrutmen $(X_1),$ penempatan (X2) dan kompensasi signifikan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 5) Nilai R adalah sebesar 0,848. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat tinggi atau kuat. Sementara itu diketahui nilai Adjust R Square 0,720. sebesar Hal menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen, penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 28% yang



mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Rekrutmen terhadap
 Kinerja karyawan
 - Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila pihak perusahaan mampu melakukan perekrutan dengan baik dan benar, maka ini merupakan indikasi bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zaroeh (2015)menyatakan bahwa yang rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2.Pengaruh Penempatan terhadap
 Kinerja karyawan
 Hasil penelitian ini mnunujukkan
 bahwa penempatan kerja
 berpengaruh positif dan signifikan
 terhadap kinerja karyawan.
 Dengan demikian temuan ini

- mendukung penelitian sebelumnya yaitu, goni, Aldofina dan Suamarauw (2011) yang menemukan bahwa penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3.Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu, krisnanda (2012)yang menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4.Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja karyawan 4 Pada pengujian hipotesis menunjukkan rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi simultan memiliki secara pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F dimana



didapatkan nilai F hitung sebesar 39,417. Nilai F hitung tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,970. Sedangkan nilai signifikansi yang didapat adalah 0,002, 0,027, 0,001, hal ini berarti nilai signifikansi dari uji ANOVA tersebut jauh lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang telah ditetapkan yakni sebesar 0,05.

Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa rekrutmen, penempatan dan kompensasi simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan hipotesis 4 (H₄) yang diterima. diajukan Dengan demikian maka hipotesis 4 (H₄) diterima dan terbukti benar.

DAFTAR PUSTAKA

Goni, Leonardo W., Aldofina dan Sumarauw, Jacky. 2015. Pelatiahan, Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulutgo kantor Pusat Manado. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado. Tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id/inde x.php/emba/article/view/10582 . Diunduh tanggal 23 Mei 2016.

Hasif. 2015. Pengaruh Rekrutmen,

Pendidikan Dan Pelatihan,

Serta Deskripsi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.Jurnal. UniversitasRiau.Tersedia :http://www.google.co.id, diunduh Tanggal 23 Juli 2016

Hatmojo, Dwi, Nelwan, Olivia S., dan Kawer, Raymont CH. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Pelatiahan, dan Pembagian kerja terhadap Kinerja

Karyawan CV. Jati Jaya
 Meubel Amurang.
 Jurnal.Universitas Sam
 Ratulangi Manado. Tersedia:
 http://ejournal.unsrat.ac.id/inde



x.php/emba/article/view/11569

. diunduh tanggal 16 Mei 2016.

<u>82</u>. Diunduh tanggal 23 Mei 2016.

Khosiah, Oos. 2016.Pengaruh
Rekrutmen, dan
Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Pegawai PT.
Dirgantara Indonesia
Bandung. Jurnal.Bandung:
Falkutas ekonomi Universitas
Komputer Indonesia.

Mawei, Aprelia Cristy., Nelwan, dan Olivia Uhing, Yentje. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank BNI. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado. Tersedia http://ejournal.unsrat.ac.id/inde x.php/emba/article/view/4441.

Diunduh Tanggal 16 Mei 2016.

Kurniadi. Fajar. 2012.Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah. Skripsi. Universitas Widyatama. Tersedia http://repository.widyatama.ac. id/xmlui/handle/10364/559. Diunduh tanggal 16 Mei 2016.

Mentari, Rindya R. 2015. Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Satpam (Studi Pada Perusahaan Outside Provider PT. Bina Area Persada Surabaya). Jurnal. Universitas Brawijaya. Tersedia http://ejournal.unsrat.ac.id/inde x.php/emba/article/view/10582.

Margareth, Helga. 2012. Pengaruh
motivasi terhadap kinerja
karyawan (kasus pada divisi
network management PT.
Indosat). Skripsi. Universitas
Bakrie. Tersedia :
http://ejournal.unbakrie.ac.id/in
dex.php/emba/article/view/105

Yullianti, Ellita. 2006. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Jurnal.

Diunduh tanggal 23 Mei 2016.





Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM. Tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10582. Diunduh tanggal 23 Mei 2016.

Simamora, Henry, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Ghozali, Imam. 2010.

**AplikasiAnalisis Multivariate*

Dengan Program SPSS.

Semarang : Badan Penerbit Undip.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta

Selatan: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2015. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
Bandung: Alfabeta