



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEBERHASILAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT. PRISMAS JAMINTARA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

DASIP H PANE
NPM 1625310498

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
M E D A N
2019**

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

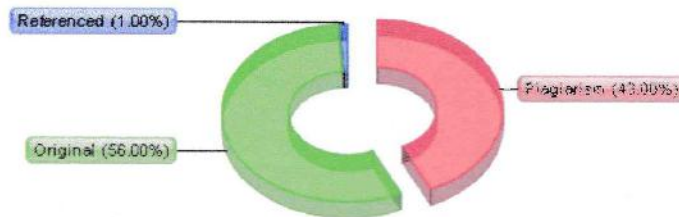
Analyzed document: 14-01-19 8:19:53 AM

"DASIP H PANE_1625310498_MANAJEMEN.docx"

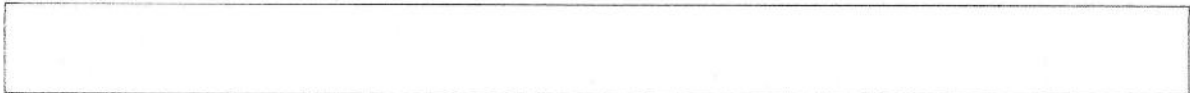
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 127	wrds: 23590	https://mafiadoc.com/pengaruh-jejaring-sosial-facebook-terhadap-5a172b701723ddb483953f1c...
% 55	wrds: 10367	https://www.slideshare.net/agussetiyono3/otonomi-vol13no1jan201306-may-putrisfa-ramadhani...
% 35	wrds: 5144	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65053/Chapter%20III-V.pdf?sequence=...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

201 - Ok / 27 - Failed

[Show other Sources:]

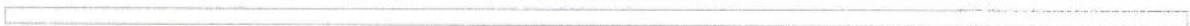
Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urils:



Included Urils:



ABSTRAK

PT. Primas Jamintara adalah salah satu perusahaan yang bergerak sebagai penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), melalui pengelolaan perusahaan yang sehat dan profesional, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada *stakeholders*. permasalahan dalam penelitian ini, baik secara simultan dan parsial apakah faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja dan faktor kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 92 responden melalui bantuan program Statitital Product Service Solution (SPSS) Versi 19.00, Dari hasil uji F bahwa faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja dan faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dalam keberhasilan rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara. Dari hasil uji parsial variabel faktor pendidikan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Rekrutmen Karyawan. Sedangkan faktor pengalaman kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap rekrutmen karyawan atau faktor pengalaman kerja secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap rekrutmen karyawan. sistem rekrutmen Dan faktor kompensasi mempunyai hubungan yang erat terhadap rekrutmen karyawan atau secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap rekrutmen karyawan. Hasil Uji determinasi (R²) Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi sebesar 97.0%, sedangkan sisanya 3.0% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti Kerakteristik orgnaisasional, Citra organisasi dan Kebijakan organisasi.

Kata Kunci : Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja, Faktor Kompensasi Dan Rekrutmen Karyawan.

ABSTRACT

PT. Primas Jamintara is one company that operates as a provider of labor services (outsourcing), through the management of a healthy and professional company, so as to provide satisfaction to stakeholders. the problem in this study, both simultaneously and partially whether the factors of education, work experience factors and compensation factors influence the success of employee recruitment at PT. Primas Jamintara. The data collection techniques in this study were conducted with questionnaires by distributing a list of questions to respondents as much as 92 respondents through bantun program Statistical Product Service Solution (SPSS) Version 19.00, From the F test results that education factors, work experience factors and compensation factors have a positive and significant effect on employee recruitment success at PT. Primas Jamintara. From the partial test results, education factor variables have no positive and significant influence on Employee Recruitment. While the work experience factor has a close relationship to employee recruitment or partial work experience factors there is a positive and significant influence on employee recruitment. And the compensation factor has a close relationship to employee recruitment or partially there is a positive and significant influence of compensation for employee recruitment. Determination Test Results (R²) Educational Factors, Work Experience Factors and Compensation Factors amounted to 97.0%, while the remaining 3.0% can be explained by other independent variables such as organizational characteristics, organizational image and organizational policy.

Keywords: Educational Factors, Work Experience Factors, Compensation Factors and Employee Recruitment.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Rekrutmen	10
2. Tujuan Rekrutmen Karyawan	11
3. Manfaat Rekrutmen.....	12
4. Alasan-Alasan Pasar Rekrutmen.....	13
5. Proses Rekrutmen.....	13
6. Metode Rekrutmen	14
7. Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan	15
8. Kesalahan dalam Merekrut Karyawan	16
9. Keberhasilan dalam Merekrut Karyawan.....	17
10. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Rekrutmen Karyawan. 19	

a. Faktor Pendidikan.....	19
b. Faktor Pengalaman Kerja	21
c. Faktor Kompensasi	23
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	28

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	31
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Sejarah Singkat PT Prismas Jamintara.....	41
2. Visi, Misi, Fokus dan Integritas	42
3. Struktur Organisasi.....	44
4. Penyajian Data.....	47
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	63
6. Teknik Analisis Data.....	65
7. Analisis dan Evaluasi	68
8. Pengujian Hipotesis.....	69
a. Uji Pengaruh Serempak (simultant)	69
b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	71
c. Uji Determinasi (R ²)	74
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
1. Pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan.....	75
2. Pengaruh Faktor Pengalaman Kerja terhadap	

Rekrutmen Karyawan.....	76
3. Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan.....	76

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	78
B. Saran	79

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA**

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Pelamar, Kebutuhan dan Penerimaan Tenaga Kerja Pada pada PT. Priskas Jamintara Medan 2013–2017	5
Tabel 2.1	Kebaikan dan kelemahan rekrutmen internal dan eksternal	15
Tabel 2.2	Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	47
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	48
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	48
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	49
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	49
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	50
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	50
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	51
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	51
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	52
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	52
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	53
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	53
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	54
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	54
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	55
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	55
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	56
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	56
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	57
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	57
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	58
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	58

Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	59
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	59
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	60
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	60
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	61
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	61
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	62
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	62
Tabel 4.32	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.33	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.34	Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.35	Hasil Descriptive Statistics	69
Tabel 4.36	Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.37	Hasil Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.38	Hasil Uji-t	72
Tabel 4.39	Hasil Uji Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Rekrutmen	14
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Primas Jamintara.....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas	68

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Prisma Jamintara Medan.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Muhammad Toyib Daulay. S.E., M.Si, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Erizal Adil, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan PT. Prismas Jamintara Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
9. Rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan.

Medan, Oktober 2018

Penulis

(Dasip H Pane)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang

berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya "bapakisme" yang telah berlangsung puluhan tahun semakin menyulitkan perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang benar-benar cocok. Selain menuntut keahlian dan ketrampilan seorang petugas rekrutmen perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Kegiatan rekrutmen sangat penting untuk mencari calon karyawan baru yang dapat berpotensi pada perusahaan. Jika rekrutmen tidak digunakan secara maksimal, maka potensi perusahaan untuk berkembang menjadi sedikit.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi penempatan/alokasi , fungsi pengembangan, fungsi control dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengalaman, serta pengetahuan yang dimiliki guna memenuhi kebutuhan akan SDM yang andal.

Rekrutmen tidak hanya penting bagi organisasi, rekrutmen merupakan proses dua arah. Pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja didalam organisasi yang bersangkutan, organisasi juga sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jika diangkat jadi pegawai. Pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang dan harus mendapat tawaran kerja, pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya. Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapat sinyal dari para

pelamar yang memberikan gambaran yang sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan.

Semakin berkembangnya jaman sekarang ini para usahawan luar negeri maupun dalam negeri belakangan ini merubah pola lama dengan merubah pola yang baru dalam bidang usahanya dengan mengedapankan efektifitas dan efisiensi kerja untuk memenuhi persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang usaha, istilah “*manpower services* atau *outsourcing*” dalam berjalanya usaha tidak bisa dipisahkan di manajemen dikarenakan “*manpower service* atau *outsourcing*” telah menjadi alat strategis manajemen perusahaan untuk persaingan didalam usaha yang semakin ketat pada masa kini, *outsourcing* menjadi bagian manajemen dalam berjalanya usaha karena merupakan alat untuk mencapai tujuan usaha.

PT. Prismas Jamintara adalah salah satu perusahaan yang bergerak sebagai penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), melalui pengelolaan perusahaan yang sehat dan profesional, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada *stakeholders*.

Proses perekrutan yang dilakukan oleh PT. Prismas Jamintara semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana namun proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks,

membutuhkan waktu yang sangat lama, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Berikut dapat dilihat rasio jumlah pelamar yang ada pada PT. Prismas Jamintara Medan

Tabel 1.1 Jumlah Pelamar, Kebutuhan dan Penerimaan Tenaga Kerja Pada pada PT. Prismas Jamintara Medan 2013–2017

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah karyawan yang dibutuhkan	Jumlah karyawan yang Terealisasi
2013	143	20	20
2014	140	15	15
2015	163	13	9
2016	240	23	18
2017	260	30	25

Sumber : PT. Prismas Jamintara Medan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pelamar yang diterima hanya pada tahun 2013 dan 2014 saja yang sesuai dengan jumlah kebutuhan pada setiap departemen yang ada di PT. Prismas Jamintara Medan, akan tetapi pada Tahun 2015 jumlah yang dibutuhkan 13 orang namun hanya 9 orang terealisasi, pada Tahun 2016 jumlah yang dibutuhkan 23 orang namun hanya 18 orang yang terealisasi, dan pada Tahun 2017 jumlah yang dibutuhkan 30 orang namun hanya 25 orang yang terealisasi, sehingga jumlah penerimaan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif serta proses

seleksi yang selektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas

Berdasarkan hasil survey penulis pada perusahaan PT. Prisma Jamintara ada beberapa kendala dalam melakukan rekrutmen karyawan antara lain sulitnya untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar berkualitas baik dalam pendidikan maupun pengalaman, memperoleh tenaga kerja baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas mengingat sulitnya permintaan *stakeholder*. Kesesuaian gaji sangat mempengaruhi para pencari kerja sehingga sulit untuk menyamakan persepsi mengenai gaji.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Prisma Jamintara.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Sulitnya untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar berkualitas baik dalam pendidikan maupun pengalaman.
- b. Memperoleh tenaga kerja baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas mengingat sulitnya permintaan *stakeholder*.
- c. Kesesuaian gaji sangat mempengaruhi para pencari kerja sehingga sulit untuk menyamakan persepsi mengenai gaji.

2. Batasan masalah

Karena luasnya masalah yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Prisma Jamintara.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Apakah Faktor Pendidikan berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Prisma Jamintara.
2. Apakah Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Prisma Jamintara.
3. Apakah Faktor Kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Prisma Jamintara.
4. Apakah Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Prisma Jamintara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengevaluasi apakah Faktor Pendidikan berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.
- b. Untuk menguji dan mengevaluasi apakah Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.
- c. Untuk menguji dan mengevaluasi apakah Faktor Kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara
- d. Untuk menguji dan mengevaluasi apakah Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan mengenai Rekrutmen karyawan
- b. Bagi PT. Primas Jamintara, dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan keberhasilan dalam Rekrutmen karyawan
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam pencarian data bagi para pembaca guna melakukan penelitian yang berkaitan dengan skripsi ini.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan, oleh karena itu peneliti mengambil penelitian Zainal Arifin (2010) yang berjudul : Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen terhadap kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Prisma Jamintara.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 6 (enam) Variabel independen meliputi citra perusahaan, kompensasi dan fasilitas, kejelasan pekerjaan, kejelasan status pegawai, kejelasan jenjang karir, dan lokasi pekerjaan dan 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan 3 (tiga) variabel independen Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Rekrutmen Karyawan.
2. **Jumlah Sampel (n)** : Penelitian terdahulu menggunakan 96 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan 65 responden.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2010 sedangkan penelitian ini tahun 2017/2018.
4. **Lokasi Penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu di PT Telkom Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Prisma Jamintara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Rekrutmen

Apabila suatu perusahaan menginginkan tujuannya tercapai, maka perusahaan tersebut harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta mampu memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan. Sumber Daya Manusia ini dapat kita peroleh dengan melakukan proses perekrutan.

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan dan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen.

Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

Menurut Mathis and Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan

(*Rekrutment*) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2011:69)

Menurut Hasibuan, (2007:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah, (2011:71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai rekrutmen diatas, maka penulis mencoba membuat kesimpulan mengenai rekrutmen yaitu serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

2. Tujuan Rekrutmen Karyawan

Bangun (2012:144) secara umum tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang di tuntut suatu pekerjaan.

Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja adalah :

- 1) Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan.

- 2) Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang.
- 3) Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- 4) Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
- 5) Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
- 6) Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- 7) Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang di lakukan dalam penarikan tenaga kerja.
- 8) Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Berdasarkan pemaparan di atas maka tujuan dari rekrutmen menekankan pada kualitas yang di miliki para pelamar serta mencari pegawai dengan keahlian dan bakat untuk membantu mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

3. Manfaat Rekrutmen

Dalam suatu organisasi, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja sesuai dengan kemampuan minat dan bakatnya, maka harus dilakukan proses rekrutmen. Hal ini di lakukan supaya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dilakukan dengan baik oleh setiap individu dengan posisinya masing- masing.

Manfaat rekrutmen itu sendiri sebagai “*the right man on the right place*” dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya

4. Alasan-Alasan Pasar Rekrutmen

Gomes (2013:105) mengemukakan rekrutmen dilaksanakan oleh organisasi disebabkan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu:

- 1) Berdirinya organisasi baru
- 2) Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- 3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- 4) Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
- 5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive
- 6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
- 7) Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Agar kegiatan produktifitas disuatu organisasi tidak mengalami gangguan yang diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti yang disebutkan di atas, maka organisasi tersebut dengan cara merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

5. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen



Sumber: Mardianto 2014:10

- 1) *Sourcing Process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia.
- 2) *Selection Process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada.
- 3) *User Process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi.

6. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen/penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.

Metode rekrutmen/penarikan calon karyawan baru (Hasibuan, 2010:44) ada 2 yaitu:

a. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat.

7. Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan

Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan (Hasibuan, 2010:42).

1. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dan dalam perusahaan tersebut.

2. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

Tabel 2.1. Kebaikan dan kelemahan rekrutmen internal dan eksternal

Rekrutmen Internal	Rekrutmen Eksternal
<p>Kebaikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi. 2. Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan. 3. Biaya penarikan relative kecil, karena tidak perlu memasang iklan. 4. Waktu penarikan relative singkat 5. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi. 6. Kestabilan karyawan semakin baik <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajiban karyawan yang dipromosikan itu kurang 2. Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan 	<p>Kebaikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewibawaan pejabat relative baik. 2. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik. <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi. 2. Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi. 3. Orientasi dan induksi harus dilakukan. 4. Turnover cenderung akan meningkat. 5. Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui

Sumber: Hasibuan (2010:44)

8. Kesalahan dalam Merekrut Karyawan

Salah satu tantangan terbesar yang muncul dalam organisasi adalah menemukan orang yang tepat dan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan organisasi.

Ada tujuh kesalahan umum yang dilakukan seorang manager dalam merekrut karyawan, yaitu:

a. Saya butuh orang saat ini juga

Mereka yang putus asa karena belum mendapatkan orang yang tepat kadangkala memutuskan untuk memilih kandidat yang ada. Padahal belum tentu kandidat tersebut sesuai dengan harapan. Kuncinya adalah bersabar dan jeli dalam memilih.

b. Mempekerjakan keluarga dekat, teman atau referensi tanpa evaluasi

Banyak terjadi perekrutan karyawan dilakukan dengan mempekerjakan anggota keluarga dan teman dekat tanpa melakukan evaluasi terlebih dahulu apakah calon karyawan tersebut cocok atau tidak posisi tersebut.

c. Tidak ada proses untuk seleksi

Bagi perusahaan yang membutuhkan calon karyawan dengan cepat, biasanya mereka akan meminta dengan cepat orang yang dibutuhkan tersebut kepada para manager rekrutmen.

d. Mempekerjakan orang yang mirip dengan Anda

Saat ini masih ada manager yang mempekerjakan seseorang yang mirip dengannya agar ia merasa nyaman karena sudah mendapatkan karyawan yang sesuai.

- e. Tidak memiliki rencana jangka panjang

Mempekerjakan seseorang untuk mengisi kebutuhan saat ini dan dapat membantu Anda yang sedang sibuk, jelas salah.

- f. Berharap terlalu tinggi

Masalah umum yang seringkali muncul dalam merekrut karyawan adalah mencari satu orang untuk menyelamatkan sebuah kapal tenggelam.

- g. Tidak melakukan proses wawancara yang baik

Melakukan proses wawancara dengan baik tidak dimiliki orang setiap orang.

9. Keberhasilan dalam Merekrut Karyawan

Setiap perusahaan pasti ingin proses rekrutmen berjalan dengan baik. Besar harapan pelamar kerja atau kandidat terpilih nantinya bisa berkontribusi memajukan perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapatan secara finansial.

Adapun cara-cara yang dilakukan dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan, berikut ulasannya.

- a. Identifikasi Kebutuhan Akan Suatu Posisi

Identifikasi terlebih dahulu posisi baru atau pergantian karyawan di perusahaan.

- b. Rencanakan Perekrutan untuk Posisi yang Diinginkan

Setelah proses identifikasi yang sebelumnya dilakukan sekaligus mendeskripsikan pekerjaan untuk posisi .

c. Publikasikan Lowongan

Informasikan lowongan ini termasuk kepada karyawan lama, karena besar kemungkinan ada kandidat internal perusahaan yang mungkin memenuhi kriteria tersebut.

d. Tinjau Lamaran yang Masuk

Jika bagian HRD sudah mempublikasikan lowongan kerja dengan efektif, maka mereka akan “kebanjiran” kiriman lamaran.

e. Wawancara Kandidat Berkualitas

Review surat lamaran kerja dan percakapan melalui telepon akan mempersempit calon karyawan menjadi sekelompok kandidat yang paling berkualitas. Jadwalkan wawancara kerja dengan mereka untuk melakukan perbandingan antara satu dengan yang lainnya.

f. Periksa Referensi dan Latar Belakang

Pastikan untuk memeriksa semua klaim yang dikatakan kandidat termasuk kredensial pendidikan, riwayat pekerjaan, dan latar belakang kriminal.

g. Pilih Orang yang Paling Berkualitas

Jika sudah mencapai keputusan positif terhadap seorang kandidat, tentukan kompensasi/gaji yang ditawarkan perusahaan kepada orang tersebut.

h. Buat Penawaran dan Berikan Informasi Kepada Kandidat yang Belum Berhasil

Kini saatnya membuat penawaran secara tertulis. Buat penawaran sesuai dengan kemampuan dan hasil pemeriksaan referensi sebelumnya.

Paling tidak, pastikan agar tim HRD memberi pemberitahuan kepada kandidat yang belum berhasil. Karena sangat penting untuk menjaga citra perusahaan di mata publik.

i. **Negosiasikan Rincian Gaji dan Tanggal Mulai Bekerja**

Semakin tinggi posisi yang ditawarkan, maka semakin besar kemungkinan kandidat menegosiasikan gaji, uang lembur, jaminan kesehatan dan sebagainya.

j. **Menyambut Karyawan Baru**

Cara *onboarding* karyawan baru di perusahaan mempengaruhi apakah Anda akan mempertahankan karyawan tersebut di masa depan atau tidak.

Adapun menurut Sudiro (2011:52) dalam jurnal Rindya Rahkma indikator-indikator dari variabel rekrutmen ini antara lain : 1. Dasar sumber penarikan karyawan. 2. Sumber Karyawan. 3. Efektivitas rekrutmen.

10. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Rekrutmen Karyawan

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Oleh karenanya, perusahaan harus peka terhadap kendala-kendala terhadap Faktor-faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi :

a. Faktor Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan, 2006:125).

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007:258).

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1) Pendidikan dasar

Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

Pendidikan dasar terdiri dari :

- a) Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah
- b) SMP atau MTs

2) Pendidikan menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari:

- a) SMA dan MA
- b) SMK dan MAK

3) Pendidikan tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

b. Faktor Pengalaman Kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2014:51).

Pendapat lain mengenai pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2010:124-152).

Menurut Ranupandojo, (2014:72-78) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang

dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk diangkat menjadi pimpinan atau manajer dalam suatu organisasi tertentu masih belum ada yang pasti, namun dari beberapa pendapatseperti (Wiles dan Bondi, 2016:159)

Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya sebagaimana juga dikemukakan oleh Wiles & Bondi (2016:165) yang menyatakan bahwa sebelum seseorang diangkat sebagai manajer pendidikan maka yang bersangkutan sangat perlu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

Indikator-indikator yang Memengaruhi Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4) Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Faktor Kompensasi

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan,

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerjanya lebih besar dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2007:118) menyatakan bahwa:“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2013 : 181) adalah:“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2011:155) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Adapun pengertian kompensasi menurut Mangkunegara (2015:83) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kompensasi

Indikator-Indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (207:128) , antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup / *Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *fullemployment*.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Zainal Arifin (2010)	Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen terhadap kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Medan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen terhadap kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Medan
2	Yuyun (2010)	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perbankan Study Koperasi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Dan PT. Bank Rakyat Indonesia Seloerjo Cabang Blitar	Kualitatif	Menghasilkan penelitian bahwa merekrut tenaga kerja di PT. Bank Syariah Mandiri cabang Malang Sedangkan di PT. Bank Rakyat Indonesia seloerjo cabang Blitar terdapat hubungan yang positif dan signifikan
3	Muhit, (2012)	Analisis Perekrutan tenaga kerja pada perusahaan rokok Valas Malang	Kualitatif	Bahwa sistem rekrutmen yang dilaksanakan menggunakan sistem sederhana dan non ilmiah dalam arti tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan.

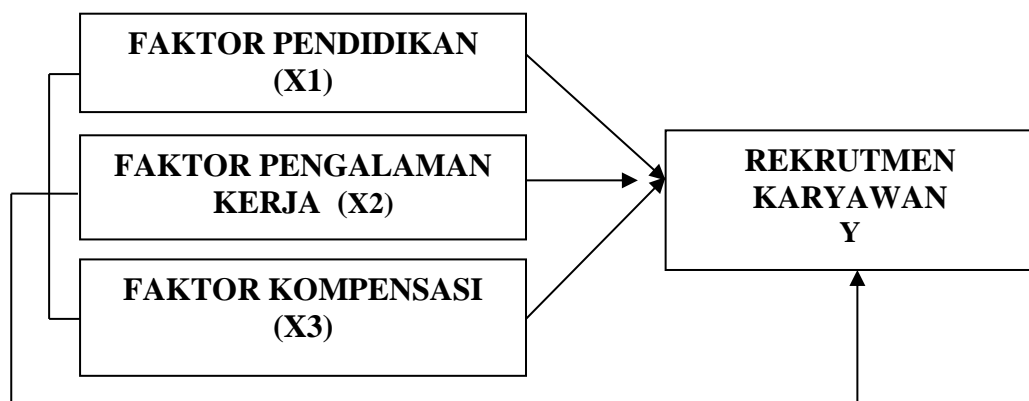
Sumber : Diolah penulis, 2018

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep membahas ketergantungan antar variabel atau visualisasi hubungan yang berkaitan atau dianggap perlu antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti.

Kerangka Konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Prismas Jamintara dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis 2018

D. Hipotesis

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karena pada penelitian ini menanyakan hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis asosiatif sebagai berikut : “Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor Pendidikan berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.
2. Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.
3. Faktor Kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.
4. Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi berpengaruh dalam keberhasilan Rekrutmen karyawan pada PT. Primas Jamintara.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:53). Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prismas Jamintara Medan beralamat di Kompleks Perumahan Tasbih (Setia Budi) d/a PT. IRA BUILDING Lantai 2 Jl. Cactus Raya Blok J No. 1 Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai Nopember 2017 sampai dengan Pebruari 2018

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2017/2018**

Kegiatan	Tahun 2017 s/d 2018															
	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■	■													
Pengajuan Proposal				■												
Perbaikan Proposal					■											
Seminar Proposal						■										
Pengumpulan Data							■	■								
Pengolahan Data									■	■						
Penulisan Skripsi											■	■				
Perbaikan Skripsi													■	■	■	
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Diolah penulis 2018

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:72)

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT. Prisma Jamintara Medan yang berjumlah 92 orang yang ditempatkan di beberapa PT. Bank Mandiri Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih (Sugiyono, 2014:135).

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil sampel seluruh dari populasi yang ada yaitu sebanyak 92 orang karyawan PT. Prisma Jamintara Medan yang ditempatkan di beberapa PT. Bank Mandiri Medan sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Jenis Data

Data Primer menurut Sugiyono (2011:137) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer

dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak PT. Prismas Jamintara Medan

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Faktor Pendidikan (X_1), Faktor Pengalaman Kerja (X_2), dan Faktor Kompensasi (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Rekrutmen karyawan (Y).

2. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA UKUR
Rekrutmen karyawan (Y)	Hasibuan, (2007:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dasar sumber penarikan karyawan. 2) Sumber Karyawan. 3) Efektivitas rekrutmen. 	Likert
Faktor Pendidikan (X1)	Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan, 2006:125).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pendidikan dasar 2) Pendidikan menengah 3) Pendidikan tinggi 	Likert
Faktor Pengalaman Kerja (X2)	pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2010:124-152)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lama waktu atau masa kerja 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4) Jenis pekerjaan 	
Faktor Kompensasi (X3)	Siswanto Sastrohadiwiryo (2013 : 181) adalah:“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penawaran dan Permintaan Kerja 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan 3) Produktivitas Kerja Karyawan 5) Posisi Jabatan Karyawan 6) Pendidikan dan Pengalaman Kerja 7) Kondisi Perekonomian Nasional 	

Sumber: Diolah penulis, 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. (Iskandar, 2014: 77).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Observasi

Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

Untuk menghindari jawaban bias karena responden cenderung memilih alternatif yang ada ditengah, maka hanya digunakan 4 pilihan jawaban responden

dengan menghilangkan pilihan “netral” dalam kuesioner. Sehingga Instrumen pertanyaan atau pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti instrumen di bawah ini :

- SS = Sangat setuju diberi skor 5
 S = Setuju diberi skor 4
 KS = Kurang Setuju skor 3
 TS = Tidak setuju diberi skor 2
 STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. (Sugiyono: 2014:121).

Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item
 N = jumlah subyek
 X = skor suatu butir/item

Y = skor total

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($>$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2013:137).

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right], \text{ (Arikunto, 1999: 193)}$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $>$ 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar)

4. Model Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Rekrutmen Karyawan
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Faktor Pendidikan
X_2	=	Faktor Pengalaman Kerja
X_3	=	Faktor Kompensasi
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- 1) Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji t

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$.

Maka cara yang dilakukan adalah:

- 1) Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Prismas Jamintara

PT Prismas Jamintara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang sumberdaya manusia. Terdapat dua kegiatan utama yang dibawah dua divisi, yaitu : AIMES – Menyediakan *Executive Search*, Rekrutmen dan Konsultasi SDM. TEMPERO– Menyediakan *Outsourcing* Layanan. *Executive Search* adalah metode seleksi dan rekrutmen Manajer dan Eksekutif berdasarkan kualitas dengan memilih yang paling sesuai antara kemampuan profesional dan pengalaman kerja sesuai dengan permintaan klien. Seperti *Executive Search*, AIMES juga menyediakan layanan perekrutan paraprofessional. Tergantung pada keahlian yang diminta, mungkin jika diperlukan akan beriklan. Selain itu, AIMES juga menyediakan layanan konsultasi SDM untuk membantu klien mengelola SDM secara efektif. Konsultasi SDM di dalamnya meliputi : Perencanaan Tenaga Kerja, Manajemen Perubahan, Budaya Perusahaan & Sumber Daya Pikiran Setting, Kapasitas & Sistem Review, Restrukturisasi Sumberdaya & Realignment, Human Resources Strategi & Implementasi, Tenaga Kerja Pelatihan Manajemen & Pengembangan, Gaji & *Review* Manfaat, *Job Description* & Analisis, Organisasi & Pengembangan Prosedur. Tim profesional yang benar-benar berpengalaman telah bertahun-tahun menangani manajemen sumber daya manusia. AIMES telah melayani perusahaan-perusahaan Multinasional dan Nasional terkemuka di Indonesia sejak 1993.

Untuk kebanyakan perusahaan, manajemen karyawan dari level menengah hingga rendah telah menjadi semakin rumit karena kompleksitas dari proses seleksi dan rekrutmen yang mengkonsumsi banyak waktu produktif dan sumber daya. Selain itu, kasus yang sering terjadi yaitu sengketa tenaga kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang kontroversial telah memberi kontribusi kompleksitas mengelola Sumber Daya Manusia. TEMPERO menawarkan solusi untuk membantu Anda mengelola karyawan non-inti Anda atau karyawan level pertengahan hingga rendah menjadi lebih efektif. Model outsourcing dimaksudkan untuk mencapai kinerja maksimum dari *outsourcing* layanan yang diberikan dan menghilangkan kompleksitas personal administrasi & manajemen, administrasi penggajian, manajemen personalia, konseling, administrasi pinggiran manfaat, dan manajemen risiko peraturan tenaga kerja, dimana semua masalah ini akan diteruskan kepada TEMPERO. Oleh karena itu, perusahaan Anda akan dapat sepenuhnya berkonsentrasi pada menjalankan dan mengembangkan bisnis inti sementara meninggalkan TEMPERO untuk menangani semua risiko dalam mengelola personel, termasuk seleksi dan rekrutmen, masalah hubungan industrial, konseling, administrasi personel, jamsostek, manajemen kontrak, dan lain-lain.

2. Visi, Misi, Fokus dan Integritas

VISI

Menjadi perusahaan penyedia dan pengelola sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, terpilih dan terpancang

MISI

Memberikan nilai tambah lebih bagi pemegang saham, pengguna jasa, karyawan dan masyarakat serta mendukung terbukanya lapangan pekerjaan baru Melalui sumber daya manusia yang profesional, kami senantiasa membangun kemitraan, semua untuk yang terbaik dan yang terbaik untuk semua

FOKUS

Menggunakan seluruh kompetensi perusahaan secara optimal untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan

INTEGRITAS

Mampu mewujudkan komitmen ke dalam tindakan yang nyata

VISIONARY – BERWAWASAN YANG JAUH KE DEPAN

Mengantisipasi lingkungan usaha yang berkembang saat ini maupun yang akan datang untuk tumbuh dan berkembang

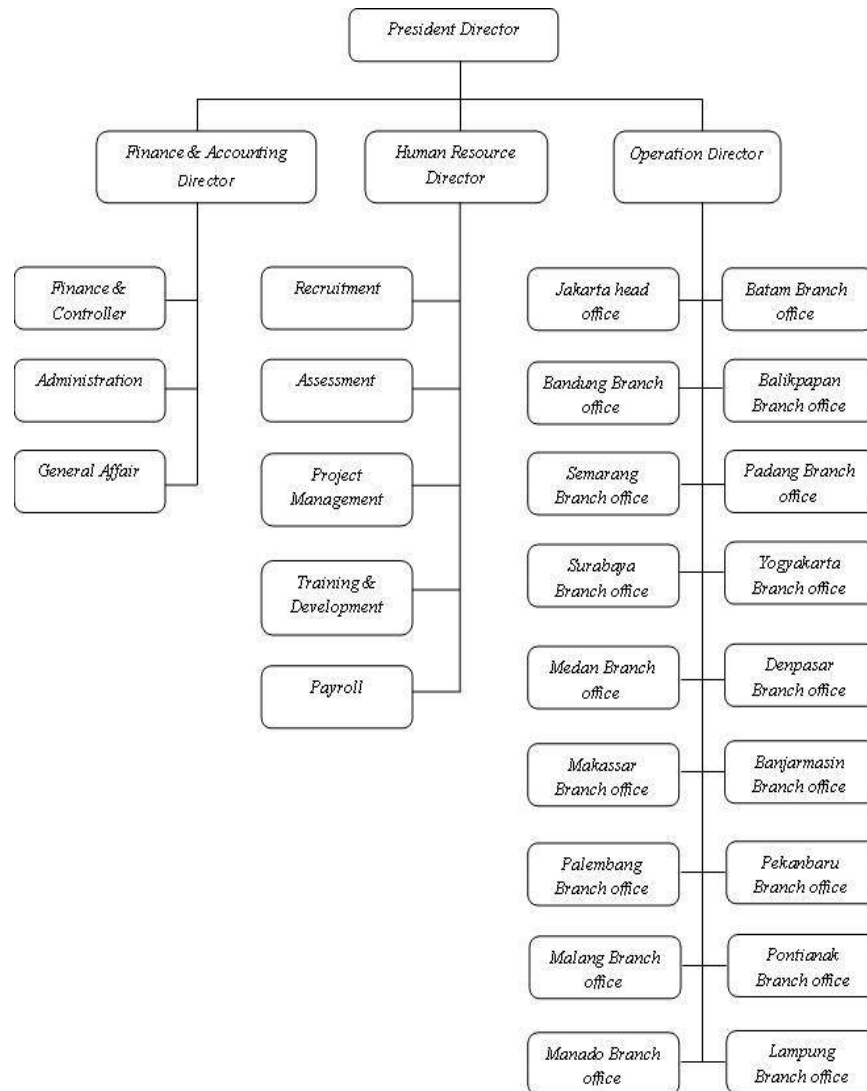
EXCELLENCE – UNGGUL

Menampilkan yang terbaik dalam seluruh aspek pengelolaan usaha

MUTUAL RESPECT – KESETARAAN DAN KESEDARAJATAN

Menempatkan semua pihak yang saling terkait setara dan sederajat dalam kegiatan usaha.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Prisma Jamintara

Job Description HRD

1. Manajer HRD

- a. Memberikan persetujuan untuk proposal dana iklan yang akan dikeluarkan oleh bagian Finance dalam proses perekrutan.
- b. Melakukan proses pengambilan keputusan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan SDM agar sesuai dengan rencana dan pencapaian.

- c. Mengkoordinasikan bagian-bagian dalam HRD agar setiap bagian/divisi melaksanakan tugasnya sesuai rencana kerja.
- d. Mengontrol kinerja karyawan melalui laporan-laporan yang diterima dari bagian HRD.
- e. Menetapkan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM agar SDM yang diperoleh dapat sesuai dengan kinerja, kemampuan dan kompetensi dengan lapangan pekerjaan yang dibutuhkan.

2. *Recruitment* (Bagian Perekrutan)

Bertanggung jawab atas proses perekrutan karyawan dari mulai proses:

- a. Membuat Proposal Dana Iklan.
- b. Memilih dan memasang iklan lowongan pekerjaan.
- c. Menerima CV dan membuat jadwal panggilan wawancara untuk pelamar.
- d. Mengisi Form Data Pelamar dan memasukkan data tersebut dalam database pelamar.
- e. Melakukan tes wawancara.
- f. Menyeleksi (bersama bagian yang bersangkutan) pelamar yang akan diterima.
- g. Menyerahkan hasil tes wawancara untuk pelamar yang diterima ke bagian Project Management.

h. Membuat Laporan Perekrutan.

3. *Payroll* (Bagian Penggajian)

- a. Meng-entry daftar gaji ke database penggajian.
- b. Menerima payment dari bagian Finance.
- c. Mentransfer gaji ke karyawan.

- d. Membuat slip gaji untuk karyawan.
- e. Membuat Laporan Penggajian.

4. Project Management

Bertanggung jawab atas dibuatnya suatu kontrak / perjanjian di dalam perusahaan, seperti:

- a. Membuat suatu deal atau kesepakatan antara PT. Prismas dengan tiap perusahaan klien yang akan memakai jasa PT. Prismas.
- b. Memasukkan data karyawan baru dalam database karyawan baru dalam proses perekrutan.
- d. Membuat surat kontrak untuk karyawan baru.
- e. Menandatangani surat kontrak untuk karyawan baru.

5. *Training and Development*

- a. Membuat daftar training (sesuai kesepakatan klien) yang berisi data karyawan yang akan di training dan materi training.
- b. Mencari trainer yang berkompeten dalam bidangnya.
- c. Membuat Form absensi *training*.
- d. Menentukan materi training yang akan diberikan kepada karyawan.
- e. Membuat Laporan training.

6. Assessment

- a. Melakukan penilaian atas kegiatan Training yang dilakukan
- b. Membuat dokumen Hasil Training.
- c. Memotivasi kemampuan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi sesuai jabatan.
- d. Melakukan evaluasi training untuk karyawan baru.

4. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan PT. Prismas Jamintara Medan sebanyak 92 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 31 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Faktor Pendidikan (X_1), Faktor Pengalaman Kerja (X_2), dan Faktor Kompensasi (X_3), dan Variabel Y yaitu : Rekrutmen Karyawan dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan PT. Prismas Jamintara Medan adalah sebagai berikut:

1) Hasil Distribusi Variabel Faktor Pendidikan (X_1)

Tabel 4.1 Distribusi jawaban responden tentang Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	21.7	21.7	21.7
	2	29	31.5	31.5	53.3
	3	16	17.4	17.4	70.7
	4	16	17.4	17.4	88.0
	5	11	12.0	12.0	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (21.7%), tidak setuju sebanyak 29 orang (31.5%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 16 orang (17.4%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.0%).

Tabel 4.2 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki ijazah sesuai latar belakang pendidikan saya

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10.9	10.9	10.9
2	25	27.2	27.2	38.0
3	19	20.7	20.7	58.7
4	22	23.9	23.9	82.6
5	16	17.4	17.4	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (10.9%), tidak setuju sebanyak 25 orang (27.2%), kurang setuju sebanyak 19 orang (20.7%), setuju sebanyak 22 orang (23.9%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (17.4%).

Tabel 4.3 Distribusi jawaban responden tentang Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	36	39.1	39.1	39.1
2	12	13.0	13.0	52.2
3	14	15.2	15.2	67.4
4	24	26.1	26.1	93.5
5	6	6.5	6.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (39.1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13.0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.2%), setuju sebanyak 24 orang (26.1%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.5%).

Tabel 4.4 Distribusi jawaban responden tentang Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	25.0	25.0	25.0
2	32	34.8	34.8	59.8
3	16	17.4	17.4	77.2
4	9	9.8	9.8	87.0
5	12	13.0	13.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 32 orang (34.8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 9 orang (9.8%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.0%).

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.3	4.3	4.3
2	28	30.4	30.4	34.8
3	16	17.4	17.4	52.2
4	29	31.5	31.5	83.7
5	15	16.3	16.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.3%), tidak setuju sebanyak 28 orang (30.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 29 orang (31.5%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.3%).

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden tentang Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.0	12.0	12.0
2	52	56.5	56.5	68.5
3	12	13.0	13.0	81.5
4	4	4.3	4.3	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.0%), tidak setuju sebanyak 52 orang (56.5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.0%), setuju sebanyak 4 orang (4.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	23.9	23.9	23.9
2	41	44.6	44.6	68.5
3	16	17.4	17.4	85.9
4	2	2.2	2.2	88.0
5	11	12.0	12.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 41 orang (44.6%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 2 orang (2.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.0%).

Tabel 4.8 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	38.0	38.0	38.0
2	34	37.0	37.0	75.0
3	11	12.0	12.0	87.0
4	8	8.7	8.7	95.7
5	4	4.3	4.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (38.0%), tidak setuju sebanyak 34 orang (37.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (12.0%), setuju sebanyak 8 orang (8.7%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.3%).

2) Hasil Distribusi Variabel Faktor Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.9 Distribusi jawaban responden tentang Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	34.8	34.8	34.8
2	27	29.3	29.3	64.1
3	22	23.9	23.9	88.0
4	11	12.0	12.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (34.8%), tidak setuju sebanyak 27 orang (29.3%), kurang setuju sebanyak 22 orang (23.9%), setuju sebanyak 11 orang (12.0%).

Tabel 4.10 Distribusi jawaban responden tentang Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	37	40.2	40.2	40.2
2	30	32.6	32.6	72.8
3	13	14.1	14.1	87.0
4	4	4.3	4.3	91.3
5	8	8.7	8.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 37 orang (40.2%), tidak setuju sebanyak 30 orang (32.6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (14.1%), setuju sebanyak 4 orang (4.3%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.7%).

Tabel 4.11 Distribusi jawaban responden tentang Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.5	6.5	6.5
2	26	28.3	28.3	34.8
3	26	28.3	28.3	63.0
4	19	20.7	20.7	83.7
5	15	16.3	16.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6.5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (28.3%), kurang setuju sebanyak 26 orang (28.3%), setuju sebanyak 19 orang (20.7%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.3%).

Tabel 4.12 Distribusi jawaban responden tentang Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	23.9	23.9	23.9
2	31	33.7	33.7	57.6
3	15	16.3	16.3	73.9
4	14	15.2	15.2	89.1
5	10	10.9	10.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 31 orang (33.7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (16.3%), setuju sebanyak 14 orang (15.2%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.9%).

Tabel 4.13 Distribusi jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	17.4	17.4	17.4
2	24	26.1	26.1	43.5
3	18	19.6	19.6	63.0
4	21	22.8	22.8	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (17.4%), tidak setuju sebanyak 24 orang (26.1%), kurang setuju sebanyak 18 orang (19.6%), setuju sebanyak 21 orang (22.8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

Tabel 4.14 Distribusi jawaban responden tentang Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	47	51.1	51.1	51.1
2	22	23.9	23.9	75.0
3	7	7.6	7.6	82.6
4	13	14.1	14.1	96.7
5	3	3.3	3.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 47 orang (51.1%), tidak setuju sebanyak 22 orang (23.9%), kurang setuju sebanyak 7 orang (7.6%), setuju sebanyak 13 orang (14.1%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%).

3) Hasil Distribusi Variabel Faktor Kompensasi (X3)

Tabel 4.15 Distribusi jawaban responden tentang Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	36	39.1	39.1	39.1
2	12	13.0	13.0	52.2
3	14	15.2	15.2	67.4
4	24	26.1	26.1	93.5
5	6	6.5	6.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (39.1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13.0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.2%), setuju sebanyak 24 orang (26.1%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.5%).

Tabel 4.16 Distribusi jawaban responden tentang Kompensasi yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	25.0	25.0	25.0
2	32	34.8	34.8	59.8
3	16	17.4	17.4	77.2
4	9	9.8	9.8	87.0
5	12	13.0	13.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 32 orang (34.8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 9 orang (9.8%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.0%).

Tabel 4.17 Distribusi jawaban responden tentang Kompensasi yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang.

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.3	4.3	4.3
2	28	30.4	30.4	34.8
3	16	17.4	17.4	52.2
4	29	31.5	31.5	83.7
5	15	16.3	16.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.3%), tidak setuju sebanyak 28 orang (30.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 29 orang (31.5%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.3%).

Tabel 4.18 Distribusi jawaban responden tentang Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan.

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.0	12.0	12.0
2	52	56.5	56.5	68.5
3	12	13.0	13.0	81.5
4	4	4.3	4.3	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.0%), tidak setuju sebanyak 52 orang (56.5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.0%), setuju sebanyak 4 orang (4.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

Tabel 4.19 Distribusi jawaban responden tentang Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja.

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	17.4	17.4	17.4
2	24	26.1	26.1	43.5
3	18	19.6	19.6	63.0
4	21	22.8	22.8	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (17.4%), tidak setuju sebanyak 24 orang (26.1%), kurang setuju sebanyak 18 orang (19.6%), setuju sebanyak 21 orang (22.8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

Tabel 4.20 Distribusi jawaban responden tentang Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	47	51.1	51.1	51.1
2	22	23.9	23.9	75.0
3	7	7.6	7.6	82.6
4	13	14.1	14.1	96.7
5	3	3.3	3.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 47 orang (51.1%), tidak setuju sebanyak 22 orang (23.9%), kurang setuju sebanyak 7 orang (7.6%), setuju sebanyak 13 orang (14.1%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%).

Tabel 4.21 Distribusi jawaban responden tentang Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan kompensasi langsung yang memadai.

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.0	12.0	12.0
2	52	56.5	56.5	68.5
3	12	13.0	13.0	81.5
4	4	4.3	4.3	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.0%), tidak setuju sebanyak 52 orang (56.5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.0%), setuju sebanyak 4 orang (4.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

3) Hasil Distribusi Variabel Rekrutmen Karyawan (Y)

Tabel 4.22 Distribusi jawaban responden tentang Prosedur rekrutmen di perusahaan ini cukup jelas.

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	36	39.1	39.1	39.1
2	12	13.0	13.0	52.2
3	14	15.2	15.2	67.4
4	24	26.1	26.1	93.5
5	6	6.5	6.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (39.1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13.0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.2%), setuju sebanyak 24 orang (16.1%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.5%).

Tabel 4.23 Distribusi jawaban responden tentang Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif.

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	25.0	25.0	25.0
2	32	34.8	34.8	59.8
3	16	17.4	17.4	77.2
4	9	9.8	9.8	87.0
5	12	13.0	13.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 32 orang (34.8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 9 orang (9.8%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.0%).

Tabel 4.24 Distribusi jawaban responden tentang Perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.3	4.3	4.3
2	28	30.4	30.4	34.8
3	16	17.4	17.4	52.2
4	29	31.5	31.5	83.7
5	15	16.3	16.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.3%), tidak setuju sebanyak 28 orang (30.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 29 orang (31.5%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.3%).

Tabel 4.25 Distribusi jawaban responden tentang Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.0	12.0	12.0
2	52	56.5	56.5	68.5
3	12	13.0	13.0	81.5
4	4	4.3	4.3	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.0%), tidak setuju sebanyak 52 orang (56.5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.0%), setuju sebanyak 4 orang (4.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

Tabel 4.26 Distribusi jawaban responden tentang Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri).

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	17.4	17.4	17.4
2	24	26.1	26.1	43.5
3	18	19.6	19.6	63.0
4	21	22.8	22.8	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (17.4%), tidak setuju sebanyak 24 orang (26.1%), kurang setuju sebanyak 18 orang (19.6%), setuju sebanyak 21 orang (22.8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

Tabel 4.27 Distribusi jawaban responden tentang Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing, dsb).

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	23.9	23.9	23.9
2	41	44.6	44.6	68.5
3	16	17.4	17.4	85.9
4	2	2.2	2.2	88.0
5	11	12.0	12.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 41 orang (44.6%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 2 orang (2.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.0%).

Tabel 4.28 Distribusi jawaban responden tentang Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah cukup jelas.

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	38.0	38.0	38.0
2	34	37.0	37.0	75.0
3	11	12.0	12.0	87.0
4	8	8.7	8.7	95.7
5	4	4.3	4.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (38.0%), tidak setuju sebanyak 34 orang (37.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (12.0%), setuju sebanyak 8 orang (8.7%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.3%).

Tabel 4.29 Distribusi jawaban responden tentang Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.8	9.8	9.8
2	20	21.7	21.7	31.5
3	31	33.7	33.7	65.2
4	22	23.9	23.9	89.1
5	10	10.9	10.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (9.8%), tidak setuju sebanyak 20 orang (21.7%), kurang setuju sebanyak 31 orang (33.7%), setuju sebanyak 22 orang (23.9%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.9%).

Tabel 4.30 Distribusi jawaban responden tentang Proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit.

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	37	40.2	40.2	40.2
2	33	35.9	35.9	76.1
3	9	9.8	9.8	85.9
4	10	10.9	10.9	96.7
5	3	3.3	3.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 37 orang (40.2%), tidak setuju sebanyak 33 orang (35.9%), kurang setuju sebanyak 9 orang (9.8%), setuju sebanyak 10 orang (10.9%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%).

Tabel 4.31 Distribusi jawaban responden tentang Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyaring calon pekerjaannya telah disaring dengan benar.

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.0	12.0	12.0
2	52	56.5	56.5	68.5
3	12	13.0	13.0	81.5
4	4	4.3	4.3	85.9
5	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.31, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.0%), tidak setuju sebanyak 52 orang (56.5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.0%), setuju sebanyak 4 orang (4.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.1%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76.73	710.925	.730	.	.967
X1.2	76.29	718.495	.638	.	.968
X1.3	76.91	710.630	.689	.	.968
X1.4	76.88	712.260	.710	.	.968
X1.5	76.14	730.408	.505	.	.969
X1.6	76.87	719.214	.675	.	.968
X1.7	77.05	709.568	.819	.	.967
X1.8	77.35	711.878	.854	.	.967
X2.1	77.26	721.206	.756	.	.967
X2.2	77.30	705.181	.880	.	.967
X2.3	76.27	724.442	.600	.	.968
X2.4	76.84	710.687	.744	.	.967

X2.5	76.49	715.374	.662	.	.968
X2.6	77.45	705.503	.890	.	.967
X3.1	76.91	710.630	.689	.	.968
X3.2	76.88	712.260	.710	.	.968
X3.3	76.14	730.408	.505	.	.969
X3.4	76.87	719.214	.675	.	.968
X3.5	76.49	715.374	.662	.	.968
X3.6	77.45	705.503	.890	.	.967
X3.7	76.87	719.214	.675	.	.968
Y1	76.91	710.630	.689	.	.968
Y2	76.88	712.260	.710	.	.968
Y3	76.14	730.408	.505	.	.969
Y4	76.87	719.214	.675	.	.968
Y5	76.49	715.374	.662	.	.968
Y6	77.05	709.568	.819	.	.967
Y7	77.35	711.878	.854	.	.967
Y8	76.35	728.471	.559	.	.968
Y9	77.38	730.920	.530	.	.969
Y10	76.87	719.214	.675	.	.968

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.32 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (**sah**).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.969	31

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.33 terlihat diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,969 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik didalam variabel Faktor Pendidikan (X_1), Faktor Pengalaman Kerja (X_2), dan Faktor Kompensasi (X_3), dan Variabel Y yaitu : Rekrutmen Karyawan adalah *reliable* atau handal.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nila residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu uji statistik yang

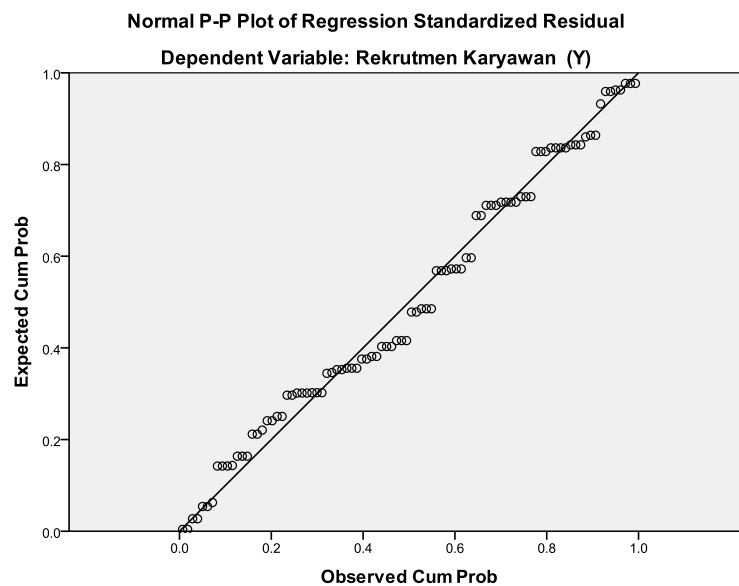
digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogor Smirnov (K-S)*.

Pengambilan keputusan :

Signifikan $K-S > \alpha 5\%$ Terima H_0 : Residual Normal

Signifikan $K-S < \alpha 5\%$ Terima H_a : Residual Tidak Normal

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Gambar 4.2, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada variabel Faktor Pendidikan (X_1), Faktor Pengalaman Kerja (X_2), dan Faktor Kompensasi (X_3), dan Variabel Y yaitu : Rekrutmen Karyawan menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* > 0,01 atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) > 0,01.

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Faktor Pendidikan (X1)	.959	.044	.008	.053	18.980
Faktor Pengalaman Kerja (X2)	.902	.281	.050	.199	5.022
Faktor Kompensasi (X3)	.984	.711	.174	.042	24.000

a. Dependent Variable: Rekrutmen Karyawan (Y)

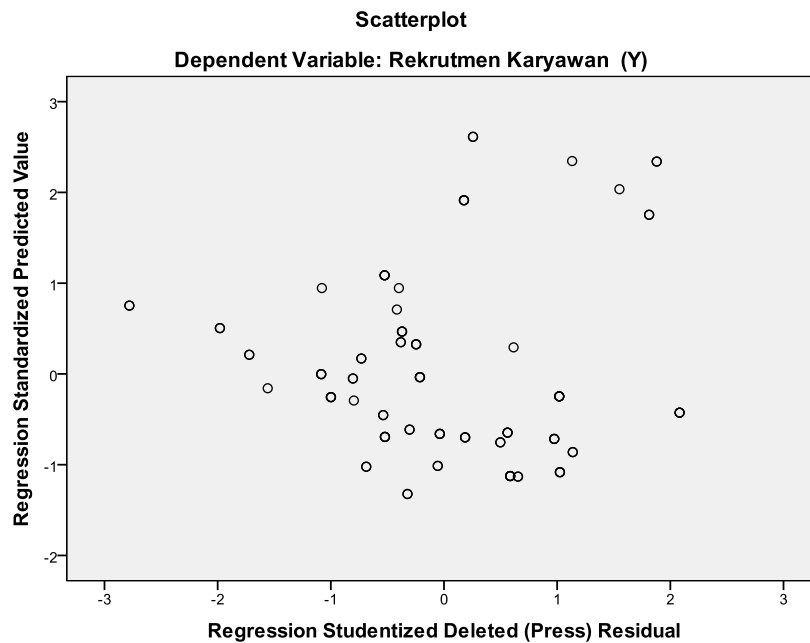
Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat diatas bahwa angka VIF Faktor Pendidikan (X1) adalah 18.980, Faktor Pengalaman Kerja (X2) sebesar 5,022 dan Faktor Kompensasi (X₃), sebesar 24.000 lebih besar dari 0,01 sedangkan nilai tolerance angka Faktor Pendidikan (X1) adalah 0.053, Faktor Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0.199 dan Faktor Kompensasi (X₃), sebesar 0.042 lebih besar dari 0,01 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan > 0,05.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi variabel Rekrutmen Karyawan.

7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.35 Hasil Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Rekrutmen Karyawan (Y)	25.62	8.553	92
Faktor Pendidikan (X1)	20.90	7.441	92
Faktor Pengalaman Kerja (X2)	14.74	6.018	92
Faktor Kompensasi (X3)	18.13	6.341	92

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Rekrutmen Karyawan (Y) adalah 25.62 dengan standar deviasinya adalah 8.553 variabel Faktor Pendidikan (X1) adalah 20.90 dengan standar deviasinya adalah 7.441. dan Faktor Pengalaman Kerja (X2) adalah 14.74 dengan standar deviasinya adalah 6.018 dan Faktor Kompensasi (X3) adalah 18.13 dengan standar deviasinya adalah 6.341 dan jumlah responden (N) adalah 92.

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji *Fhitung* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah

H_0 : Semua $\beta_1, = 0$, artinya secara bersama-sama tidak pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan (*variable dependent*).

H_0 : Semua $\beta_1, \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Faktor

Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti :

Asumsi bila terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti:

Asumsi bila terjadi penolakan H_0 , maka dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) karena tingkat signifikansi itu yang umum digunakan pada ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 4.36 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6461.343	3	2153.781	965.321	.000 ^a
	Residual	196.342	88	2.231		
	Total	6657.685	91			

a. Predictors: (Constant), Faktor Kompensasi (X3), Faktor Pengalaman Kerja (X2), Faktor Pendidikan (X1) b. Dependent Variable: Rekrutmen Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, bahwa nilai F_{hitung} sebesar 965.321 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 965.321 > F_{tabel} 2.71$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Rekrutmen Karyawan.

Tabel 4.37 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.654	.476	
Faktor Pendidikan (X1)	.038	.092	.033
Faktor Pengalaman Kerja (X2)	.160	.058	.112
Faktor Kompensasi (X3)	1.148	.121	.851

a. Dependent Variable: Rekrutmen Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1.654 + 0,038 X_1 + 0.160 X_2 + 1.148 X_3$ Konstanta sebesar 1.654 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 1.654, sedangkan Faktor Pendidikan (X1) adalah 0.038, Faktor Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0.160, dan Faktor Kompensasi (X3) sebesar 1.148, maka regresi dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima

b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tolak H_0 jika t hitung $>$ nilai t tabel.

Terima H_0 jika t hitung $<$ nilai t tabel

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan H_0 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 4.38 Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1.654	.476	3.475	.001
Faktor Pendidikan (X1)	.038	.092	.416	.678
Faktor Pengalaman Kerja (X2)	.160	.058	2.742	.007
Faktor Kompensasi (X3)	1.148	.121	9.488	.000

a. Dependent Variable: Rekrutmen Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas Faktor Pendidikan nilai $t_{hitung} 0.416 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.673 < 0,05$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan atau Terima H_0 jika $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$

2) Uji pengaruh Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas Faktor Pengalaman Kerja nilai $t_{hitung} 2.742 > t_{tabel} 1,662$ dengan signifikan $0.007 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan atau Tolak H_0 jika $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.

3) Uji pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas Kompensasi nilai $t_{hitung} 9.488 > t_{tabel} 1,662$ dengan signifikan $0.000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan atau Tolak H_0 jika $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.

c. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.39 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971	.970	1.494

a. Predictors: (Constant), Faktor Kompensasi (X3), Faktor Pengalaman Kerja (X2), Faktor Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Rekrutmen Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat di atas bahwa *adjusted R square* sebesar 0,970 hal ini berarti 97.0% variasi Rekrutmen Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel variabel Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi ($100\% - 97.0\% = 3.0\%$) sedangkan sisanya 3.0%

dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan Kebijakan organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan.

Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan hubungan karyawan.

Namun hasil penelitian menunjukkan lain dimana Faktor Pendidikan tidak mempunyai hubungan terhadap Rekrutmen Karyawan atau Faktor Pendidikan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan tidak signifikan, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan atau Terima H_0 jika t hitung $<$ nilai t tabel atau hipotesis 1 di terima

2. Pengaruh Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi Rekrutmen Karyawan. Dengan bertambahnya pengalaman kerja dalam memproduksi barang dan jasa, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan Faktor Pengalaman Kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap Rekrutmen Karyawan atau Faktor Pengalaman Kerja nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikan, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan atau Tolak H_0 jika t hitung $>$ nilai t tabel atau hipotesis 2 diterima

3. Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan.

Kompensasi penting bagi perusahaan maupun karyawan, penting untuk karyawan merupakan salah satu alasan utama untuk orang bekerja. Status hidup karyawan dalam masyarakat, motivasi, loyalitas dan produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi (Ambarsari, 2013).

Setiap karyawan juga membandingkan kompensasi dengan karyawan lainnya, yang terkadang ada rasa tidak adil jika diberikan kompensasi yang berbeda. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan

kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Proses rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktivitas dan loyalitas karyawan. Proses rekrutmen sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan perusahaan dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat karyawan yang potensial/qualified (Kaswan, 2012: 76).

Hasil penelitian menunjukkan Faktor Kompensasi mempunyai hubungan yang erat terhadap Rekrutmen Karyawan atau Kompensasi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikan, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan atau Tolak H_0 jika t hitung $>$ nilai t tabel.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Uji Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari alfa (0.05), maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Rekrutmen Karyawan.

2. Uji Parsial

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimana Faktor Pendidikan tidak mempunyai hubungan terhadap Rekrutmen Karyawan atau Faktor Pendidikan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan tidak signifikan, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pendidikan terhadap Rekrutmen Karyawan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan Faktor Pengalaman Kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap Rekrutmen Karyawan atau Faktor Pengalaman Kerja nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikan, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen Karyawan.
- c. Hasil penelitian menunjukkan Faktor Kompensasi mempunyai hubungan yang erat terhadap Rekrutmen Karyawan atau Kompensasi nilai t hitung

lebih besar dari nilai t tabel dan signifikan, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Rekrutmen Karyawan.

3. Uji Determinasi

Hasil Uji determinasi (R^2) besarnya *adjusted R square* menjelaskan dengan variabel variabel Faktor Pendidikan, Faktor Pengalaman Kerja dan Faktor Kompensasi 97.0%, sedangkan sisanya 3.0% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti Karakteristik organisasional, Citra organisasi dan Kebijakan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagaimana berikut:

1. Meskipun dalam penelitian ini faktor pendidikan kurang berpengaruh dan tidak signifikan dalam mempengaruhi Rekrutmen Karyawan, akan tetapi variabel faktor pendidikan tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja, hal ini dibuktikan jika jumlah sampel ditambahkan maka akan terlihat pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut.
2. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
3. Sebaiknya dalam memberi kompensasi, perusahaan memperhatikan prestasi karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, Drs. T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Cetakan keenam. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2006. Dasar-dasar Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Mardianto, Handono. 2014. Intisari Manajemen Keuangan: Teori, Soal dan Jawaban. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nurmansyah, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Unilak Press, Pekanbaru
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2014, Manajemen Personalia, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Sudiro, Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press
- Suhardjo, 2007, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Administrasi, edisi kesepuluh, Bandung CV Alfabeta
- Trijoko, Ahmadi, Abu dan Prasetya, 2010. Strategi Belajar Mengajar. Bandung: Pustaka Setia.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.

- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.