



Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana

Umi Maulita^{1*}, Siti Mardah², Zakky Zamrudi³

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: umimaulita430@gmail.com

Diterima: 26-05-2026 | Disetujui: 04-06-2026 | Diterbitkan: 06-06-2026

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the effect of the Recruitment System on Employee Performance at PT Sinaralam Dutaperdana, (2) the effect of Compensation on Employee Performance at PT Sinaralam Dutaperdana, and (3) the simultaneous effect of the Recruitment System and Compensation on Employee Performance. This study used a quantitative approach with an associative research type. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression methods to determine the relationship and influence between variables. The independent variables in this study were the recruitment system (X1) and compensation (X2), while the dependent variable was employee performance (Y). The results of the study indicate that the Recruitment System does not have a significant effect on Employee Performance. Meanwhile, the Compensation variable has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the Recruitment System and Compensation have a significant effect on Employee Performance. The findings show that good compensation can improve employee motivation, comfort, and work enthusiasm, which in turn enhances employee performance. Therefore, the company is expected to improve the quality of its Recruitment System and maintain a good Compensation system to support optimal employee performance improvement

Keywords: *recruitment system, compensation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana, (2) pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana, dan (3) pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Sistem Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas Sistem Rekrutmen serta mempertahankan sistem Kompensasi yang baik guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: sistem rekrutmen, kompensasi, kinerja karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maulita, U., Mardah, S. ., & Zamrudi, Z. . (2026). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 739-751. <https://doi.org/10.63822/zj1zyy73>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan dinamika pasar, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi, berinovasi, serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kualitas kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan karena kinerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya melalui penerapan sistem rekrutmen yang efektif dan pemberian kompensasi yang adil serta kompetitif.

Sistem rekrutmen merupakan tahap awal yang sangat penting dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan memperoleh individu yang memiliki kompetensi, keterampilan, pengalaman, serta karakter yang sejalan dengan visi dan budaya organisasi. Menurut Rivai (2020), proses rekrutmen yang efektif dapat menghasilkan karyawan berkualitas yang mampu menunjukkan kinerja optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang selektif berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat turnover, serta menambah biaya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan mampu menjaring kandidat terbaik sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Selain rekrutmen, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Asriani et al. (2020), kompensasi mencakup gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, serta berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan dianggap tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, maupun kontribusi yang diberikan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan semangat kerja, meningkatnya absensi, hingga menurunnya kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, berbagai perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengelola sistem rekrutmen dan kompensasi secara efektif. Salah satu fenomena yang sering ditemukan adalah kesulitan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akibat tingginya persaingan dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam merancang sistem kompensasi yang mampu memenuhi harapan karyawan sekaligus mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan. Kondisi tersebut juga menjadi perhatian di PT Sinar Alam Duta Perdana, di mana masih ditemukan kendala dalam proses perekrutan tenaga kerja yang berkualitas serta adanya persepsi sebagian karyawan bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara sistem rekrutmen, kompensasi, dan

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana

(Maulita, et al.)

kinerja karyawan. Hasil penelitian umumnya menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif dan kompensasi yang memadai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perbankan, instansi pemerintah, perusahaan jasa, maupun perusahaan manufaktur skala besar, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis perusahaan. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung meneliti pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara terpisah, sehingga masih terdapat keterbatasan dalam menjelaskan bagaimana kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dengan karakteristik operasional yang berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat research gap berupa masih terbatasnya penelitian yang menguji pengaruh sistem rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji efektivitas kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan yang menghadapi tantangan perekrutan tenaga kerja berkualitas dan isu kepuasan kompensasi secara bersamaan. Adapun novelty penelitian ini terletak pada pengujian integratif antara sistem rekrutmen dan kompensasi sebagai determinan kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana dengan menggunakan kondisi empiris perusahaan sebagai dasar analisis. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana SPPBE Gas Mas Karya Lestari. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik berdasarkan paradigma positivisme. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari penyusunan proposal hingga penyelesaian penelitian, dengan lokasi penelitian di PT Sinar Alam Duta Perdana SPPBE Gas Mas Karya Lestari yang beralamat di Jl. Lingkar Dalam RT. 12, Kelurahan Basirih Selatan, Kota Banjarmasin. Populasi penelitian berjumlah 400 karyawan. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas sistem rekrutmen (X1) yang diukur melalui indikator dasar aturan rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen, serta kompensasi (X2) yang diukur melalui indikator gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Adapun variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) yang diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, serta didukung dengan observasi langsung di lingkungan perusahaan untuk memperoleh gambaran kondisi aktual yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian model diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana

(Maulita, et al.)

uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Sementara itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen, serta koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi klasik

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
			Unstandardized Residual	
N			100	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000	
		Std. Deviation	4.29489887	
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.065	
		Positive	.065	
		Negative	-.063	
Test Statistic			.065	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.364	
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.352
			Upper Bound	.377

Sumber: *Output SPSS 27*

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. Sebesar 0.200 (dapat dilihat pada tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan H₀ diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

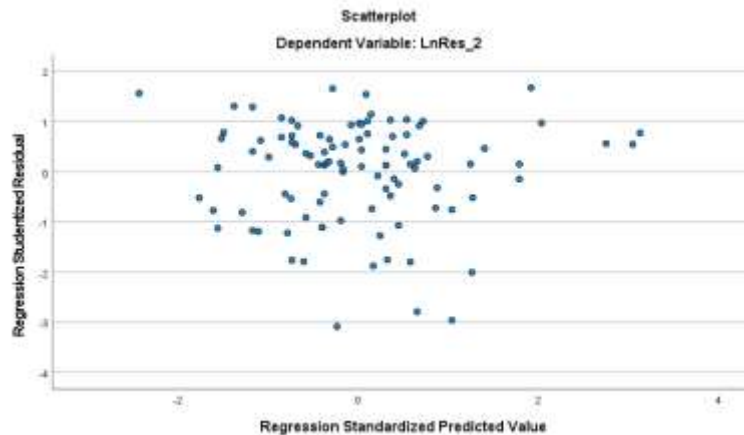
Coefficients		
Model	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Sistem Rekrutmen	0,644	1.554
Kompensasi	0,644	1.554

Sumber: *Output SPSS 27*

Berdasarkan tabel 2, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas. Tolerance untuk variabel Sistem Rekrutmen adalah 0,644 dan Tolerance untuk variabel Kompensasi adalah 0,644. Pada hasil pengujian didapat keseluruhan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujian masing-masing variabel bebas VIF variabel Sistem Rekrutmen adalah 1.554 dan VIF variabel Kompensasi adalah 1.554

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS 27*

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogeny (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	Keterangan
		B	Beta			
Kinerja Karyawan	Konstanta	26.074		7.018	0,000	Signifikan
	Sistem Rekrutmen	0.207	0,199	1.790	0,077	Tidak Signifikan
	Kompensasi	0.391	0,327	2.938	0,004	Signifikan
R	0,474					
R ²	0,225					
<i>Adjusted R²</i>	0,209					
F hitung	14.076	F tabel	3.09			
Sig.	<0,001	t tabel	1.987			

Sumber: *Output SPSS 27*

Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pada tabel 4.12 di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 26.074 + 0.207 X_1 + 0.391 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat di interprestasikan sebagai berikut:

- 1.) Nilai konstanta sebesar 26.074 menunjukkan koefisien regresi pada variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebelum atau tanpa adanya pengaruh variabel bebas Sistem Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2).
- 2.) Sistem Rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.207. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Sistem Rekrutmen mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.207 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.077 > 0.05$, sehingga Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3.) Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.391. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.391 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$, sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Sistem Rekrutmen dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Namun secara parsial, hanya variabel Kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 14.076 lebih besar dari F tabel sebesar 3.09 dengan nilai signifikansi < 0.001 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 4. uji t (Persial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.074	3.715		7.018	.000
Sistem Rekrutmen	.207	.115	.199	1.790	.077
Kompensasi	.391	.133	.327	2.938	.004

Sumber: *Output SPSS 27*

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1.) Berdasarkan hasil uji t, variabel X1 yaitu Sistem Rekrutmen memperoleh nilai t hitung sebesar 1,790. Sementara nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,984. Karena nilai t hitung lebih kecil

dibandingkan t tabel ($1,790 < 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya, proses sistem rekrutmen yang diterapkan belum mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

- 2.) Berdasarkan hasil uji t, variabel X₂ yaitu Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,938, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,984 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,938 > 1,984$) serta nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan. Dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai paling besar yaitu 0,327 dibandingkan Sistem Rekrutmen sebesar 0,199. Oleh karena itu, Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.991	2	264.995	14.076	<,001 ^b
	Residual	1826.169	97	18.826		
	Total	2356.160	99			

Sumber: *Output SPSS 27*

Berdasarkan tabel 5 Nilai F hitung 14.076. Sedangkan F tabel ($a = 0.05$; db regresi = 2 ; db residual = 98) adalah sebesar 3.090. Karena F hitung > F tabel yaitu $14.076 > 3.090$ atau nilai sig. F ($0,001 < a + 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Rekrutmen(X₁) dan Kompensasi(X₂).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.209	4.33895

Sumber : *Output SPSS 27*

Dari analisis pada Tabel 6 diperoleh hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,225. Artinya bahwa 22,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Sistem Rekrutmen (X₁) dan Kompensasi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi, juga diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan

(Y). Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,474. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sedang karena berada pada interval 0,40–0,59. Hubungan tersebut bersifat positif, artinya apabila Sistem Rekrutmen dan Kompensasi semakin ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pembahasan

Sistem Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinaralam Dutaperdana

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinaralam Dutaperdana. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 1,790 lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,984. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan perusahaan belum mampu memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah memiliki prosedur rekrutmen yang cukup jelas, penggunaan media sosial dan iklan sebagai sarana perekrutan, serta proses seleksi yang sesuai kebutuhan perusahaan, hal tersebut belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dan searah dengan penelitian terdahulu Kolo et al., (2024), Pengaruh Proses Rekrutmen, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Widya Teknologi Lestari, menemukan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -0,364 yang lebih kecil dari t-tabel 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,717 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Unggul Widya Teknologi Lestari belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh proses rekrutmen yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau belum optimal dalam menyeleksi kandidat yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinaralam Dutaperdana

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinaralam Dutaperdana. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 2,938 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,984. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Maka, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu

memperhatikan sistem kompensasi yang meliputi gaji, insentif, Fasilitas, dan tunjangan agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan searah dengan penelitian terdahulu Sihab & Wiwik (2020), dengan judul “Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ekspedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, maupun fasilitas kerja mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan beban kerja karyawan akan menimbulkan rasa puas dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan antar variabel. Kedua penelitian juga didasarkan pada pandangan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, jumlah responden, serta variabel yang digunakan. Penelitian Sandiatul Sihab dan Wiwik dilakukan pada perusahaan ekspedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya dengan menambahkan variabel sistem manajemen rekrutmen, employee engagement, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Sinaralam Dutaperdana dengan fokus pada variabel rekrutmen, kompensasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan karakteristik perusahaan, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan adanya perbedaan hasil penelitian.

Penelitian ini digunakan sebagai acuan karena memberikan bukti empiris bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusinya akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu ini memperkuat dugaan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Rekrutmen dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinaralam Dutaperdana

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 14,076 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,090. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinaralam Dutaperdana dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem rekrutmen yang baik dan Kompensasi yang nyaman dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sistem rekrutmen yang tepat akan membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dan searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Rinaldo (2017) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Titian Abadi Lestari”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 224,188 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu sama-sama meneliti pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan antar variabel. Kedua penelitian juga didasarkan pada pandangan bahwa rekrutmen dan kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, jumlah responden, serta variabel yang digunakan. Penelitian Ari Soeti Yani dan Rinaldo dilakukan pada PT. Titian Abadi Lestari dengan menambahkan variabel pengawasan kerja sebagai variabel moderating, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Sinaralam Dutaperdana dan hanya berfokus pada variabel rekrutmen, kompensasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan karakteristik perusahaan, sistem rekrutmen, kebijakan kompensasi, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan perbedaan hasil penelitian.

Penelitian ini digunakan sebagai acuan karena memberikan bukti empiris bahwa rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu menerapkan sistem rekrutmen yang efektif serta memberikan kompensasi yang sesuai akan lebih mudah memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu ini memperkuat dugaan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Sinaralam Dutaperdana, dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan atau perubahan dalam sistem rekrutmen belum mampu memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem rekrutmen secara individu tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama dengan kompensasi tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu terus mengoptimalkan kebijakan kompensasi serta melakukan evaluasi terhadap sistem rekrutmen agar mampu mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Asri, N. M. (2024). *SKRIPSI IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE*.
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BJB BSD. *Manajemen Universitas Mercubuana Jakarta*, 9(3), 574–597.
- Kolo, J., Saleh, M. Y., & Said, M. (2024). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pengalaman Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i1.3143>
- Miranda, F. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR*.
- Nurafiyani, R. (2020). *PENGARUH REKRUTMEN, PENILAIAN PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada BNI Syariah Kantor Wilayah Jabodetabek Plus)*.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70.

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana
(Maulita, et al.)

- <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Ramadhani, S. A., & Hasanuddin, U. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PELINDO (Persero) REGIONAL 4 MAKASSAR*.
- Ratnasari, sri L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. In M. P. Nureza Dwi Anggraeni, S.Pd. & M. S. Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E. (Eds.), *Ekp* (Vol. 1, Issue 3). Forum Pemuda Aswaja Jl. Kamp. Srigangga, Tiwugalih, Praya, Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sihab, S., & Wiwik. (2020). *PENGARUH SISTEM MANAJEMEN REKRUITMEN , EMPLOYEE ENGAGEMENT , KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN EXPEDISI DI KECAMATAN PABEAN*. 18(3), 364–377.
- Silcyljeova, M., Viktor, L., & Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Soeti, A. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Titian Abadi Lestari*. 14(02), 127–133.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Widia Astuti, Reza Oktovian, gina fauziah. (2024). *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa*. 4, 50–61.
- Wisnu Wardani surtano, siti laela. (2020). *BOGOR (EFFECT OF RECRUITMENT , TRAINING AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT INDO SUHAR JAYA BOGOR*. 17(02), 127–136.