



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index
ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung

Eka Travilta Oktaria*, Muhamad Irvan, Hairudin

Universitas Mitra Indonesia, Lampung

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: September 12, 2022 Revised: November 23, 2022 Published: November 30, 2022</p> <p>Keywords: Compensation, Employee Performance, Recruitment</p>	<p><i>This study aims to determine how much the influence of recruitment and compensation towards employee's performance. The method used in this study is a quantitative method. The sample used were 66 respondents consisting of staff and employees of the DAMRI General Company Branch Lampung. Based on the results of the study, the conclusions that the authors can make are as follows: partially recruitment and compensation have positive and significant influence towards employee's performance. Furthermore recruitment and compensation can positively and significantly affect the performance of the Public Company DAMRI Lampung Branch simultaneously.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 12 September 2022 Direvisi: 23 November 2022 Dipublikasikan: 30 November 2022</p> <p>Kata kunci: Kinerja karyawan, Kompensasi, Rekrutmen</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. sampel yang diteliti berjumlah 66 responden yang terdiri dari staf dan karyawan Perusahaan Umum DAMRI Cabang Lampung. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat penulis buat adalah sebagai berikut: secara parsial rekrutmen dan kompensasi mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga secara bersama-sama/simultan rekrutmen dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pada Perusahaan Umum DAMRI Cabang Lampung.</p>

Corresponding Author :

Eka Travilta Oktaria
Universitas Mitra Indonesia, Lampung
*email: ekatravilta@umitra.ac.id



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk berjalannya operasional pada perusahaan. Ketika sumber daya manusia diperlukan untuk memajukan bisnis, ntuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana, terarah, dan berjangka panjang. Peningkatan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan tujuan pengembangan sumber daya manusia. Dedikasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai dengan tanggung jawab dan peran khusus mereka akan tercipta dari kualitas sumber daya karyawan yang memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi. Agensi menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar bagi pertumbuhan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi, maka selalu perlu untuk mengembangkan dan mengarahkan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Kasmir (2016) sebenarnya pelaksanaan rekrutmen memiliki tujuan yang beragam. Pada kenyataannya, tujuan-tujuan ini termasuk mendapatkan sumber tenaga kerja potensial, sejumlah besar pelamar yang memenuhi syarat, mencari tahu persyaratan minimum untuk pelamar potensial, dan memenuhi tuntutan seleksi.

Rekrutmen pegawai merupakan salah satu kegiatan manajemen SDM, menurut Sarinah (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan organisasi yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar yang melamar suatu pekerjaan serta diterima atau tidaknya pelamar pekerjaan tersebut. Terkait perolehan tenaga kerja, rekrutmen menjadi perhatian penting bagi sebuah perusahaan.

Jika rekrutmen berhasil, atau jika beberapa kandidat mengajukan aplikasi mereka, perusahaan akan memiliki kesempatan untuk merekrut kandidat terbaik yang memenuhi persyaratan perusahaan. Prospek berbagai lowongan dengan penyebab bervariasi yang terjadi di dalam suatu organisasi ada setiap saat. Misalnya, pekerjaan dan aktivitas baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh karyawan organisasi dikembangkan sebagai hasil dari perluasan aktivitas organisasi. Mungkin ada lowongan pekerjaan karena karyawan berhenti dan pindah perusahaan.

Pekerjaan menjadi kosong ketika mereka dipecat, baik dengan hormat atau tidak hormat sebagai akibat dari tindakan disipliner. Faktor lainnya adalah jabatan tertentu ditiadakan karena pegawai tersebut telah mencapai usia pensiun. Selain itu, kematian pekerja dapat mengakibatkan kekosongan. Unsur gaji juga merupakan aspek yang krusial untuk mendongkrak kinerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi, selain kriteria rekrutmen yang telah disebutkan di atas.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan uang atau barang berwujud yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa

mereka kepada organisasi. Kompensasi diberikan untuk mendongkrak produktivitas tenaga kerja atau karyawan. Apabila perusahaan mengetahui dan memperhatikan tuntutan karyawan yang pada hakikatnya mengandung arti bahwa mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berupa upah, maka karyawan akan lebih terpacu untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah perusahaan, mereka masing-masing memiliki minat dan tujuan mereka sendiri. Sementara beberapa karyawan mengklaim bahwa bekerja hanya demi keuntungan finansial adalah satu-satunya motivasi untuk melakukannya, yang lain membantah bahwa itu hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang mungkin dipenuhi melalui pekerjaan.

Layanan, seperti yang telah dikatakan sebelumnya, adalah faktor utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Hal ini terutama berlaku untuk bisnis yang menyediakan jasa, seperti Perum DAMRI yang diperdagangkan secara publik. Cara memilih dan mempekerjakan tenaga kerja yang berkualitas di setiap profesi adalah dengan menjaga dan meningkatkan prestasi kerja para personelnnya.

Kinerja perusahaan Perum DAMRI di Kota Bandar Lampung dinilai di bawah rata-rata. Hal ini disebabkan oleh beberapa masalah kepatuhan, termasuk keterlambatan kedatangan bus dan kurangnya ketepatan waktu pekerja, yang keduanya berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai (PERUM) DAMRI Kota Bandar Lampung Tahun 2017

Kriteria	Jumlah Pegawai	Nilai capai	Presentase
Disiplin	144	60	9
Tanggung Jawab	144	65	9,75
Kerja Sama	144	65	9,75
Kejujuran	144	70	10,5
Kualitas Kerja	144	60	13
Kuantitas Kerja	144	60	15
Jumlah		64 (Kurang Baik)	

Tabel 1 menunjukkan data hasil evaluasi kinerja pegawai dari seluruh pengemudi yang dipekerjakan oleh perusahaan publik (PERUM), kinerja pegawai DAMRI pada tahun 2017 memperoleh skor total 64, termasuk dalam kategori rendah.

Kinerja Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Kota Bandar Lampung masih cukup rendah, terbukti dengan kurangnya rasa kewajiban sopir bus dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, menurunnya kemampuannya untuk menyelesaikan perjalanan tepat waktu atau sesuai jadwal. jadwal, dan fakta bahwa anggota staf kurang mampu mengembangkan keterampilan bawaan

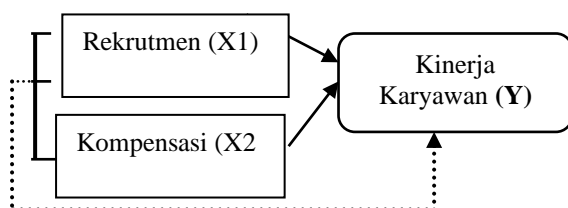
mereka dan bahwa tidak ada inisiatif untuk memperbaiki situasi. Hal ini disebabkan masih adanya keterlambatan waktu pemberian insentif kepada pengemudi yang menyebabkan menurunnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pengemudi, menurunnya kinerja pegawai yang dibuktikan dengan ketidakmampuan pegawai memenuhi target yang telah ditentukan. waktu, kemampuan pengemudi untuk mengembangkan kemampuan bawaannya, dan kurangnya kemauan pengemudi untuk bertindak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metodologi penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitas deskriptif. Dimana pengertian dari desain penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2015) adalah penelitian yang dilakukan untuk memastikan nilai variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas), tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel bebas secara individu pada variabel terikat

...▶ : Pengaruh variabel bebas secara bersama pada variabel terikat

Tempat dari penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Perum DAMRI yang terletak di Rajabasa Bandar Lampung.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum DAMRI Cabang Lampung yang beralamat di Kota Bandar Lampung. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan Perum DAMRI sebanyak 194 karyawan. Sedangkan jumlah sampel di tetapkan sebanyak 66 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan sebagai data pokok adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018:23) data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan yang dapat diukur dan dihitung secara statistik. Sumber informasi terdiri dari sumber data primer dan sumber datasekunder. Data primer didapatkan dengan alat bantu berupa kuesioner. Sementara data sekunder diantaranya Informasi data Perusahaan Umum Perum Damri, Arsip Bonus, Gaji Perusahaan Umum Perum Damri

Definisi Operasional

Operasional variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Dimana masalah yang akan diteliti tersebut terlebih dahulu dirubah dalam bentuk variabel Berdasarkan pengertian variabel yang akan diteliti peneliti menetapkan sub variabel, kemudian di kembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Agar lebih jelas mengenai operasional variabelnya, berikut ini secara lengkap dijelaskan mengenai operasional variable dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Skala
Variabel Bebas Rekrutmen (X1)	Sinambela (2017) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses memikat orang ke suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan mereka pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dan kemudian mendorong mereka untuk melamar posisi di organisasi tersebut. Menurutnya, perekrutan adalah seperangkat prosedur yang digunakan untuk mengidentifikasi pelamar kerja yang memiliki bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan oleh bisnis untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia yang diantisipasi.	Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan Sumber Rekrutmen Internal dan Eksternal Metode Rekrutmen Terbuka dan tertutup	Skala Likert
Variabel Bebas Sistem Kompensasi (X2)	Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan uang atau barang berwujud yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi. Komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan struktur kompensasi yang efisien karena mendorong perekrutan dan retensi karyawan yang kompeten. Selain itu, struktur kompensasi organisasi mempengaruhi kinerja strategis.	1.Kompensasi Langsung: Gaji, Upah, Intensif 2.Kompensasi Tidak Langsung: Promosi, Asuransi, fasilitas	Skala Likert
Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah konsekuensi kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016).	Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, Inisiatif	Skala Likert

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal yang menunjang atau mendukung penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan memakai bantuan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa butir pertanyaan terstruktur kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarkan kepada 66 responden Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan alat bantu program SPSS. Langkah analisis yang diperlukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, lalu uji analisis regresi linear berganda, dan uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian dilakukan menggunakan beberapa alat uji berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Adapun hasil analisis data studi adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Jika hasil pengujian diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya. Perhitungan diperoleh nilai seluruh item pernyataan dalam keempat variabel penelitian memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh itu, disimpulkan semua pernyataan dalam variabel penelitian adalah sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang menjadi uji kedua dalam uji keabsahan data. Uji reliabilitas sebenarnya adalah suatu alat untuk mengukur kuisoner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, maka pernyataan dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya. Perhitungan diperoleh nilai cronbach alpha masing-masing variabel penelitian lebih besar dibandingkan 0,60, yaitu variable rekrutmen sebesar 0,841, kompensasi 0,871 dan kinerja karyawan 0,854. Maka dikatakan instrumen penelitian adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, jika nilai signifikansi (sig) $>$ 0,05, maka data berdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansi (sig) $<$ 0,05, maka data tidak berdistribusi

dengan normal. Perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dikatakan data dalam penelitian memiliki distribusi secara normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda ini digunakan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai seberapa besar pengaruh antar variabel independen (Rekrutmen dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,541	2,973		,518	,606
Rekrutmen	,673	,169	,403	3,985	,000
Kompensasi	,286	,072	,401	3,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dimasukkan kedalam persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,541 + 0,673.X_1 + 0,286.X_2$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

α = Nilai konstanta (α) sebesar 1,541. Hal ini memiliki arti, apabila Rekrutmen (X_1),

Kompensasi (X_2), bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,541.

b_1 = Nilai koefisien regresi Rekrutmen (X_1) sebesar 0,673. Hal ini memiliki arti, setiap kenaikan 1 tingkatan satuan variabel Rekrutmen (X_1) akan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebesar 0,673.

b_2 = Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,286. Hal ini memiliki arti, apabila terdapat peningkatan 1 tingkatan satuan variabel Kompensasi (X_2) akan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebesar 0,286.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,541	2,973		,518	,606
Rekrutmen	,673	,169	,403	3,985	,000
Kompensasi	,286	,072	,401	3,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diambil kesimpulan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Perum DAMRI Cabang Lampung.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149,458	2	74,729	24,716	,000 ^b
Residual	190,481	63	3,024		
Total	339,939	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,716. Yang berarti nilai F_{hitung} $24,716 > F_{tabel}$ 3,14. Sehingga disimpulkan variabel bebas Rekrutmen (X1), dan Kompensasi (X2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum DAMRI Cabang Lampung

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,422	1,736

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi

Hasil perhitungan diperoleh angka determinasi sebesar 0,440 atau 44,0%. Hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel terikat sebesar 44,0%. Hasil uji korelasi R square sebesar 0,440 menunjukkan Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan., sebesar 44.0% sedangkan sisanya 56.0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan nilai Harga sebesar t_{hitung} 3,985 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,985 > 1,997$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menandakan Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Perum DAMRI lampung Hal yang didapat ini menjelaskan jika dengan Rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan sekaligus menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Sugiono (2020); Azizah & Setyowati (2022); Efendi & Winenriandhika (2021); Lina (2020); Putri (2022); Ramadhan et al., (2021); Saputra et al., (2022); Suhaila et al., (2021); Tijow et al., (2021); dan Widyani & Putra (2020) yang memaparkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa rekrutmen merupakan aspek yang perlu

diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jelas bahwa proses rekrutmen merupakan suatu hal yang sangat krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Semakin baik proses rekrutmen karyawan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pada karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan nilai Kualitas Produk (X2) sebesar 3,972 dan taraf signifikan sebesar 0,000. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,972 < 1,997$) dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Menandakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Perum DAMRI Lampung. Hal yang didapat ini menjelaskan jika dengan Kompensasi dengan baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan sekaligus menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Arman et al., (2022); Azhar et al., (2020); Basuki & Sari (2022); Ekhsan & Septian (2021); Hidayat (2021); Rakhman et al., (2022); Ratnasari et al., (2020); Su'adah et al., (2022); dan Sugiono et al., (2020, 2021) yang memaparkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi ompensasi yang diberikan pada karyawan maka semakin tinggi pulan tingkat kinerja pada karyawan.

Pengaruh Rekrutmen, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji F mendapatkan nilai F_{hitung} sebesar 24,716. Sehingga $F_{hitung} 24,716 > F_{tabel} 3,14$. Hal tersebut berarti Rekrutmen, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini menunjukkan dengan bahwa Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Perum DAMRI Cabang Lampung.

Penelitian ini sejalan sekaligus menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2022) dan Utama (2022) yang memaparkan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kedua aspek ini perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini jelas bahwa ketika proses rekrutmen dan pemberian kompensasi yang sesuai maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisis data dari pengujian hipotesis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_0 yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,985 > 1.997$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Cabang Lampung
- 2 kriteria pengambilan keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_0 yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,972 > 1.997$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Cabang Lampung
- 3 kriteria pengambilan keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_0 , dimana nilai F_{hitung} $24,716 > F_{tabel}$ $3,14$ Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2), berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Cabang Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- Iwi, 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/http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, *16*(2), 137–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, *3*(2), 338–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, *6*(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i2.351>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 11–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v3i3.223>
- Mulyadi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 223–228. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1046>
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Anggraini, D., & Riyandi, R. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *BENING*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v9i1.3904>
- Ramadhan, W. A., Setyowati, T., Hia, Y. F., & Reskiputri, T. D. (2021). Rekrutmen, Karakteristik Individual, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 272–279. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35070>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Saputra, R. N., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(4), 638–642. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/9923>
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 602–627. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.929>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.

- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/32066>
- Utama, Z. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Dilingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 25–31. <https://www.journal.moestopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/2097>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>