

**PENGARUH REKRUTMEN, *JOB DESCRIPTION*, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. SUA ARTHA  
JALAN SAWO BITERA  
GIANYAR**

Diajukan Oleh :  
Dewa Ayu Febrianti Dewi

*ARTICLE INFO*

*Article history :*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keywords : Recruitment, Job  
Description, Compensation,  
and Performance*

*Kata Kunci : Rekrutmen, Job  
Description, Kompensasi, dan  
kinerja*

*ABSTRACT*

*His study aims to determine the effect simultaneously or partially between recruitment, job description, and compensation for the performance of CV employees. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar. The number of samples was determined by a census method of 55 CV employees. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar. Data analysis using the validity and reliability test of research instruments, classical assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, F test analysis (F-test), and analysis of t test (partial test). The results showed that there were positive and significant effects simultaneously and partially between recruitment, job description, and compensation for the performance of CV employees. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar.*

*ABSTRAK*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara rekrutmen, *job description*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus sebanyak 55 orang karyawan CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar. Data analisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji F (F-test), dan analisis uji t (uji parsial). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara rekrutmen, *job description*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar.

## I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat: (Yani, 2012 : 1).

Karyawan merupakan aset penting sebuah perusahaan, oleh karena itu banyak hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. (Mathis, 2006 : 378).

Memilih karyawan yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Rekrutmen menurut Simamora (2004:170) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Setelah mendapatkan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan melalui rekrutmen agar tujuan perusahaan bisa terwujud hal selanjutnya yang dilakukan adalah menjelaskan tentang *job description* yang harus dilaksanakan. Deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan. (Hasibuan, 2007:33). Faktor lain yang membuat kinerja karyawan lebih optimal adalah kompensasi. Notoatmodjo (2009) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting

bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi.

CV. Sua Artha adalah salah satu toko Elektronik dan Furniture yang ada di Gianyar yang menjual berbagai merek elektronik dan furniture yang beralamat di Jalan Sawo, Bitera Gianyar. CV. Sua Artha memiliki tiga toko elektronik dan furniture. Dua diantara tiga toko yang dimiliki beralamat di Tedung Gianyar dan Jalan Sawo Bitera Gianyar dan satu toko beralamat di Klungkung. CV. Sua Artha memiliki karyawan sebanyak 55 orang karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan banyaknya persaingan dengan jenis usaha yang sama, CV. Sua Artha seharusnya memberikan bonus kepada konsumen agar penjualan semakin meningkat. Selain konsumen, CV. Sua Artha harus memperhatikan karyawannya agar bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Dalam menjalankan usahanya CV. Sua Artha mempunyai target penjualan setiap bulannya selama tahun 2018 dan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan judul Pengaruh Rekrutmen, *Job Description*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : pengaruh rekrutmen, *job description*, dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sua Artha jalan Sawo Bitera Gianyar.

## II. METODELOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar yang berjumlah 55 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Seluruh populasi sebanyak 55 orang karyawan dijadikan sampel sehingga

penelitian ini adalah penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat cara yaitu, observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *likert* sebagai berikut : skor SS (sangat setuju) = 5, skor S (setuju) = 4, skor KS (kurang setuju) = 3, skor TS (tidak setuju) = 2, dan skor STS (sangat tidak setuju) = 1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian adalah diperolehnya informasi mengenai kualitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti apakah valid atau reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji Reliabilitas dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang *reliable*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji t (uji parsial), dan analisis uji F (F-test).

### III. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen penelitian menyatakan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel rekrutmen, *job description*, kompensasi, dan kinerja memiliki kriteria valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,266.

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian menyatakan bahwa  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel sebesar 0,266 sehingga semua kuesioner pada penelitian ini memiliki kriteria reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,746	1,341
<i>Job Description</i> (X2)	0,757	1,320
Kompensasi (X3)	0,813	1,230

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 1 menyatakan bahwa tidak terjadi multikolenearitas karena nilai *VIF* kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Uji Glejser**

Model	T	Sig.
Konstanta	-1,129	0,264
Rekrutmen (X1)	0,672	0,505
<i>Job Description</i> (X2)	0,386	0,701
Kompensasi (X3)	1,074	0,288

Dependent Variable: RES2

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 2 menyatakan bahwa nilai signifikansi  $>$  0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Uji**  
**Kolmogorov-Smornov**

	Unstandardized Residual
N	55
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Konstanta	7,069	2,206
Rekrutmen (X1)	0,112	0,039
Job Description (X2)	0,119	0,055
Kompensasi (X3)	0,514	0,082

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = 7,069 + 0,112X_1 + 0,119X_2 + 0,514X_3$ , memberikan informasi bahwa  $a = 7,069$  artinya apabila nilai variabel rekrutmen, *job description*, dan kompensasi sama dengan nol (0), maka nilai kinerja adalah sebesar 7,069.  $b_1 = 0,112$  artinya apabila nilai variabel *job description* dan kompensasi sama dengan nol (0), maka nilai variabel rekrutmen akan meningkatkan kinerja sebesar 7,181.  $b_2 = 0,119$  artinya apabila nilai variabel rekrutmen dan kompensasi sama dengan nol (0), maka nilai variabel *job description* akan meningkatkan kinerja sebesar 7,188.  $b_3 = 0,514$  artinya apabila nilai variabel rekrutmen dan *job description* sama dengan nol (0), maka nilai variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 7,583. Persamaan regresi ini menunjukkan rekrutmen, *job description*, dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determinasi**  
**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square
1	0,816	0,666

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh koefisien determinasi sebesar 66,6% yang berarti kontribusi rekrutmen, *job description*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar

33,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Analisis Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Uji T (Uji Parsial)**

Model	T	Sig.
Konstanta	3,205	0,002
Rekrutmen (X1)	2,852	0,006
Job Description (X2)	2,147	0,037
Kompensasi (X3)	6,240	0,000

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh : rekrutmen dengan nilai nilai t-hitung = 2,852 dan dengan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. *Job description* dengan nilai t-hitung = 2,147 dengan nilai sig.  $0,037 < 0,05$  berarti *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kompensasi dengan nilai t-hitung = 6,240 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Analisis Uji F (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistic F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Uji F (F-test)**  
**Tabel Anova**

Model		F	Sig.
1	Regression Residual Total	33,866	0,000

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai F hitung sebesar 33,866 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, *job description*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### IV. PENUTUP

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian pada CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *job description* terhadap kinerja. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen, *job description*, dan kompensasi terhadap kinerja.

##### Saran-saran

Hasil penelitian menunjukkan masih ada yang menyatakan sangat tidak setuju dengan rekrutmen pada CV. Sua Artha sehingga diharapkan lebih memperhatikan cara merekrut calon karyawan agar lebih jelas dan teliti dalam merekrut karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan masih ada yang menyatakan tidak setuju dengan *job description* pada CV. Sua Artha sehingga perusahaan harus lebih memperjelas tugas-tugas pokok karyawan setiap bagiannya agar mengetahui tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Hasil penelitian menunjukkan masih ada yang menyatakan kurang setuju dengan kompensasi pada CV. Sua Artha sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya dan pemberian kompensasi harus adil agar tidak adanya protes dari karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami mengenai kinerja dengan menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.

##### DAFTAR PUSTAKA

Akbar dan Usman. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.  
Anonim. (2018). *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Denpasar : Universitas Ngurah Rai.  
Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang. Penerbit : UB Press.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Erlangga.  
Djarwanto, Pangestu, Subagyo. (2000). *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE.  
Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.  
Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Ed. Ketujuh*. Semarang : Universitas Diponegoro.  
Gujarati, Damodar N. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta. Penerbit : Erlangga.  
Handoko, T. Hani. (2003). *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan pengawasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. TITIAN ABADI LESTARI*. : The Journal of Business,57(20).  
Harianjda, Mariot Tua Effendi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. Penerbit : Grasindo.  
Hasibuan, Malayu. S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara,  
Hasibuan, Malayu. S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara  
Hasibuan, Malayu. S.P. (2006), *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*, Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.  
Hasibuan, Malayu. S.P, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.  
Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.  
Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksar  
Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.  
Mangkunegara, A.A. Anawar. Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar. Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L.R. dan Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Mathis. L.R. dan Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung. Penerbit : Pionir Jaya.
- Nawawi, Handari. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Penerbit : Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Rineka Cipta.
- Rahmawati, I. Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit : Andi.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Penerbit : Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Penerbit : Raja Grafindo.
- Samir, A. dan Dwi. L. (2011). *Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Bandung : Jurnal Manajemen Teknologi. Vol.10, No.02: 162-185.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Penerbit : Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Siswasto, Bejo. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Suhendra, dan Hayati. M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : UIN Jakarta Press
- Suwatno dan Priansa. D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam, Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Mitra Wacana Media