

## PENGARUH REKRUTMEN, RETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LATUINDO MURNI PERKASA MADIUN

Qurratu Rozita

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

[qurratuozita123@gmail.com](mailto:qurratuozita123@gmail.com)

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, retensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun. Sampel dalam penelitian ini adalah 105 karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun. Teknik pengambilan sampel penelitian ini, memakai teknik non probability sampling memanfaatkan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang dipakai penelitian ini yaitu kuesioner. Hasil penelitian ini ialah secara parsial variabel rekrutmen, retensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.*

*Kata kunci: Rekrutmen, Retensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of recruitment, retention and compensation on employee performance at PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun. The sample in this study was 105 employees of PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun. The sampling technique for this study used a nonprobability sampling technique by utilizing saturated sampling. The data collection technique used in this study was a questionnaire, namely. The results of this study are that partially the recruitment, retention, and replacement variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.*

*Key words: Recruitment, Retention, Compensation, Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan dan tujuan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan performa pegawai (Rivaldo & Nabella, 2023). Selain itu, sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam mendorong produktivitas karyawan. Salah satu tantangan yang dihadapi sebuah instansi adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan keahlian mereka, namun tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan harapan

perusahaan. Jika karyawan tidak dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang diberikan perusahaan, maka kinerja mereka dianggap kurang baik.

Meningkatkan performa karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Salah satu metode yang efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah dengan menerapkan pendekatan holistik yang mencakup pengembangan menyeluruh, meliputi aspek fisik, mental, dan sosial karyawan. Kinerja karyawan merupakan nilai dari serangkaian sifat/perilaku yang dapat memberikan kontribusi yang baik maupun buruk terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi/perusahaan (Ding Chong, 2022).

Rekrutmen adalah rangkaian proses yang dirancang untuk mencari dan menarik kandidat yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan guna mengatasi kekurangan dalam rencana perekrutan (Ding Chong, 2022). Proses ini memberikan gambaran kepada calon karyawan tentang tugas mereka, sementara tim sumber daya manusia dapat menentukan tujuan kandidat yang sesuai dengan bidangnya. Perekrutan yang efektif membantu perusahaan menemukan individu yang tepat untuk posisi yang sesuai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Retensi sangat berpengaruh terhadap karyawan karena dapat meningkatkan efisiensi biaya, meningkatkan reputasi perusahaan, dan dapat mengurangi turnover karyawan. Menurut (Kim Yew et al., 2024) retensi adalah agenda berulang dalam organisasi, yang memerlukan seluruh upaya kolektif organisasi untuk mempertahankan pekerja terbaik yang ada. Mempertahankan karyawan yang memiliki bakat dalam perusahaan merupakan tantangan penting yang dihadapi perusahaan.

Bagian internal dari manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, yang mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dirumuskan sebagai pemberian penghargaan yang memadai dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Saturlina, 2023). Namun demikian, tentunya para karyawan berharap supaya kompensasi yang diterimanya sesuai dengan kinerja yang telah diberikan baik dalam bentuk non finansial maupun finansial, hal itu penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu guna menelaah pengaruh rekrutmen, retensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharap bisa memperluas pengetahuan maupun wawasan terkait rekrutmen, retensi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia menurut (Halisa, 2020) adalah modal dan aset penting yang mendukung operasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi perusahaan secara menyeluruh.

### **Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, memilih, dan mempekerjakan kandidat terbaik untuk posisi terbuka (Ding Chong, 2022). Rekrutmen merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari, menarik, dan memilih calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja yang telah diidentifikasi. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **Retensi**

Retensi karyawan adalah tindakan yang diambil oleh organisasi secara sukarela untuk menciptakan lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam jangka panjang (Kim Yew et al., 2024). Retensi merupakan bagaimana perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi atau karyawan terbaik di perusahaan. Retensi yang baik akan menjadi keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang dimanis pula, karena bertambahnya retensi menjadika berkurang pergantian karyawan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan (Saturlina, 2023). Kompensasi merupakan pemberian imbalan

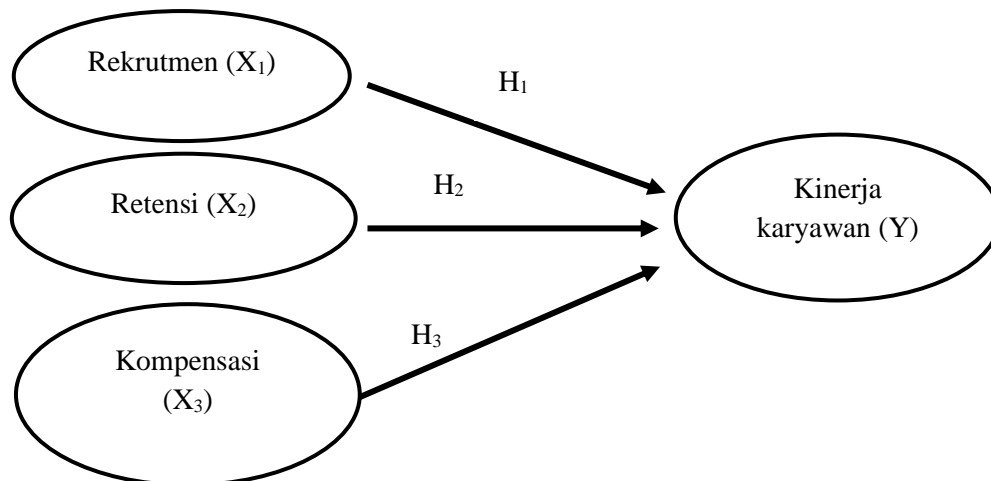
berupa upah, gaji, bonus, dan tunjangan dari perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi tersebut dapat menjadikan perusahaan bisa berkuliatas, karena perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas baik, memberikan karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi ini harus diberikan secara adil, supaya para karyawan atau pegawai bisa menjadi lebih termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja serta mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Ding Chong, 2022). kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan bisa diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta tingkat kesesuaian standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

## Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Sumber: Penelitian dari Ding Chong (2022); Kim Yew *et al* (2024); Saturlina (2023)



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh retensi terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun dengan 105 sampel. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner melalui *g-form* dengan teknik non probability sampling menggunakan sampel jenuh.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)**

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
1.	X <sub>1.1</sub>	0,757	0,198	0,000	Valid
2.	X <sub>1.2</sub>	0,681	0,198	0,000	Valid
3.	X <sub>1.3</sub>	0,746	0,198	0,000	Valid
4.	X <sub>1.4</sub>	0,701	0,198	0,000	Valid
5.	X <sub>1.5</sub>	0,573	0,198	0,000	Valid
6.	X <sub>1.6</sub>	0,591	0,198	0,000	Valid
7.	X <sub>1.7</sub>	0,446	0,198	0,000	Valid
8.	X <sub>1.8</sub>	0,483	0,198	0,000	Valid
9.	X <sub>1.9</sub>	0,479	0,198	0,000	Valid
10.	X <sub>1.10</sub>	0,547	0,198	0,000	Valid
11.	X <sub>1.11</sub>	0,498	0,198	0,000	Valid
12.	X <sub>1.12</sub>	0,623	0,198	0,000	Valid
13.	X <sub>1.13</sub>	0,517	0,198	0,000	Valid
14.	X <sub>1.14</sub>	0,538	0,198	0,000	Valid
15.	X <sub>1.15</sub>	0,531	0,198	0,000	Valid
16.	X <sub>1.16</sub>	0,646	0,198	0,000	Valid
17.	X <sub>1.17</sub>	0,436	0,198	0,000	Valid
18.	X <sub>1.18</sub>	0,717	0,198	0,000	Valid
19.	X <sub>1.19</sub>	0,484	0,198	0,000	Valid
20.	X <sub>1.20</sub>	0,594	0,198	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel X1 yaitu rekrutmen menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan angket sebanyak 20 soal adalah valid. Hal

tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $t$  tabel (0,198) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi (X2)**

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung $>$ R tabel			
21.	X <sub>2.1</sub>	0,754	0,198	0,000	Valid
22.	X <sub>2.2</sub>	0,445	0,198	0,000	Valid
23.	X <sub>2.3</sub>	0,509	0,198	0,000	Valid
24.	X <sub>2.4</sub>	0,693	0,198	0,000	Valid
25.	X <sub>2.5</sub>	0,406	0,198	0,000	Valid
26.	X <sub>2.6</sub>	0,704	0,198	0,000	Valid
27.	X <sub>2.7</sub>	0,599	0,198	0,000	Valid
28.	X <sub>2.8</sub>	0,403	0,198	0,000	Valid
29.	X <sub>2.9</sub>	0,554	0,198	0,000	Valid
30.	X <sub>2.10</sub>	0,576	0,198	0,000	Valid
31.	X <sub>2.11</sub>	0,578	0,198	0,000	Valid
32.	X <sub>2.12</sub>	0,663	0,198	0,000	Valid
33.	X <sub>2.13</sub>	0,470	0,198	0,000	Valid
34.	X <sub>2.14</sub>	0,499	0,198	0,000	Valid
35.	X <sub>2.15</sub>	0,565	0,198	0,000	Valid
36.	X <sub>2.16</sub>	0,517	0,198	0,000	Valid
37.	X <sub>2.17</sub>	0,465	0,198	0,000	Valid
38.	X <sub>2.18</sub>	0,515	0,198	0,000	Valid
39.	X <sub>2.19</sub>	0,576	0,198	0,000	Valid
40.	X <sub>2.20</sub>	0,617	0,198	0,000	Valid
41.	X <sub>2.21</sub>	0,857	0,198	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal pada variabel X2 yaitu retensi sebanyak 21 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,198) dan nilai signifikansi  $>$  0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)**

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung $>$ R tabel			
42.	X <sub>3.1</sub>	0,782	0,198	0,000	Valid
43.	X <sub>3.2</sub>	0,488	0,198	0,000	Valid
44.	X <sub>3.3</sub>	0,599	0,198	0,000	Valid
45.	X <sub>3.4</sub>	0,702	0,198	0,000	Valid
46.	X <sub>3.5</sub>	0,642	0,198	0,000	Valid

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
47.	X <sub>3.6</sub>	0,531	0,198	0,000	Valid
48.	X <sub>3.7</sub>	0,627	0,198	0,000	Valid
49.	X <sub>3.8</sub>	0,424	0,198	0,000	Valid
50.	X <sub>3.9</sub>	0,709	0,198	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dapat diketahui bahwa pada variabel X3 yaitu kompensasi menunjukkan bahwa seluruh angket sebanyak 9 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t tabel (0,198) dan nilai signifikansi > 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
51.	Y <sub>1.1</sub>	0,522	0,198	0,000	Valid
52.	Y <sub>1.2</sub>	0,586	0,198	0,000	Valid
53.	Y <sub>1.3</sub>	0,469	0,198	0,000	Valid
54.	Y <sub>1.4</sub>	0,613	0,198	0,000	Valid
55.	Y <sub>1.5</sub>	0,680	0,198	0,000	Valid
56.	Y <sub>1.6</sub>	0,553	0,198	0,000	Valid
57.	Y <sub>1.7</sub>	0,535	0,198	0,000	Valid
58.	Y <sub>1.8</sub>	0,672	0,198	0,000	Valid
59.	Y <sub>1.9</sub>	0,636	0,198	0,000	Valid
60.	Y <sub>1.10</sub>	0,516	0,198	0,000	Valid
61.	Y <sub>1.11</sub>	0,627	0,198	0,000	Valid
62.	Y <sub>1.12</sub>	0,444	0,198	0,000	Valid
63.	Y <sub>1.13</sub>	0,554	0,198	0,000	Valid
64.	Y <sub>1.14</sub>	0,582	0,198	0,000	Valid
65.	Y <sub>1.15</sub>	0,472	0,198	0,000	Valid
66.	Y <sub>1.16</sub>	0,503	0,198	0,000	Valid
67.	Y <sub>1.17</sub>	0,598	0,198	0,000	Valid
68.	Y <sub>1.18</sub>	0,614	0,198	0,000	Valid
69.	Y <sub>1.19</sub>	0,510	0,198	0,000	Valid
70.	Y <sub>1.20</sub>	0,520	0,198	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Menunjukkan bahwa semua soal variabel Y yaitu kinerja karyawan sebanyak 20 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,198) dan nilai signifikansi > 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

## Uji Reliabilitas Penelitian

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.890	20

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel rekrutmen ( $X_1$ ) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,890 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Retensi (X2)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.879	21

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel retensi ( $X_2$ ) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,880 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.791	9

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel kompensasi ( $X_3$ ) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,793 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.834	20

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan ( $X_4$ ) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,834 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

## Uji Normalitas

**Tabel 9 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000

	Std. Deviation	3.12225338
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.043
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil uji normalitas diketahui dari seluruh variabel meliputi rekrutmen, retensi, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  artinya variabel penelitian mempunyai distribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10 Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.138	1.024		5.018	.000
Rekrutmen	.360	.112	.430	3.201	.002
Retensi	.322	.125	.375	2.579	.011
Kompensasi	.715	.137	.615	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil uji persamaan regresi linier berganda dijelaskan seperti berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 5,138 + 0,360X_1 + 0,322X_2 + 0,715X_3 + e_i$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh menandakan model regresi diinterpretasi seperti berikut:

1. Nilai konstanta = 5,138. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 5,138. Hal ini menunjukkan apabila variabel rekrutmen, retensi, kompensasi, dan  $e_i$  (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun sebesar 5,138.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,360$ , berarti bahwa apabila nilai variabel rekrutmen ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat

tetap, maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,466 point.

3. Nilai koefisien  $b_2 = 0,322$ , berarti bahwa apabila nilai variabel retensi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,322 point.

4. Nilai koefisien  $b_3 = 0,715$ , berarti bahwa apabila nilai variabel kompensasi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,715 point.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 11 Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.138	1.024		5.018	.000
Rekrutmen	.360	.112	.430	3.201	.002
Retensi	.322	.125	.375	2.579	.011
Kompensasi	.715	.137	.615	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil analisis data uji t meliputi:

1. Variabel rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rekrutmen maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun juga akan semakin meningkat.
2. Variabel retensi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi retensi maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun juga akan semakin meningkat.

3. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun juga akan semakin meningkat.
4. **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 12 Tabel Koefisien Determinasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.809	3.16828

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Retensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Nilai R Square yang dihasilkan mendekati 1 atau 0,812 artinya terdapat pengaruh yang kuat antar variabel. persentasi pengaruh rekrutmen, retensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya yaitu 18,8% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## D. SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen, retensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun..

## E. SARAN

Bagi penelitian mendatang bisa mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanuddin. (2022). Strategi Rekrutmen Karyawan dengan Pendekatan Work Analysis untuk Mendapatkan Karyawan yang Tepat dan Berkualitas. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan ...*, 2(2), 67–71.
- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- AYAZ, S., & MOHAMMED, A. M. A. (2023). The Effect of Rewards on Employee Performance: A Hospital Example. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, December*. <https://doi.org/10.53001/uluabd.2023.55>

- Bikefe, G. G., & Daniel, C. O. (2022). Employee Retention Practices and the Performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Nigeria. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(September), 1493–1506. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.134>
- Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 94–101. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2.60>
- Ega Sari, S., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Taman Sisw, T. (2023). *The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance at PT Betawimas Cemerlang*. 11(3), 1473–1482. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2366>
- Evelyn Nadapdap, Nainggolan, V. R., Nemia Manalu, & Lastari Simbolon. (2023). Influences of Compensation and Commitment of Organizaition Toward Employes' Performance. *MANAGER: Journal of Management and Administration Science*, 1(3), 72–75. <https://doi.org/10.58738/manager.v1i3.155>
- Fadhurrahman, A., & Tantra, T. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi ). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 595.
- Fahma Diena Achmada, Budi Eko Soetjipto, & Sopiah. (2022). the Effect of Talent Management on Employee Engagement and Employee Retention in Improving Employee Performance. *LITERACY : International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80–94. <https://doi.org/10.56910/literacy.v1i3.320>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Ilmi, M., & Juliana, S. (2023). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1095–1102. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2169>
- Kim Yew, L., Lynn, H., Kowang, T. O., Zhao, X., Cheng, E. H., Minh Trang, P. T., & Dennen, V. C. (2024). The influencing factors and employee retention in Dubai hotel industry. *Environment and Social Psychology*, 9(7), 1–14. <https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2721>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.

<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

Mohamed Elsaywy, M., & Ahmed Elbadawe, M. (2022). The Impact of Gender-Based Human Resource Practices on Employee Performance: An Empirical Analysis. *International Journal of Business and Management*, 17(6), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n6p1>

Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1), 1–7.

Oktaria, E. T., Irvan, M., & Hairudin, H. (2012). The Effect of Recruitment and Compensation on Employee Performance at DAMRI Public Company Lampung Branch. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 14(3), 159–170. <https://doi.org/10.47768/gema.v14i3.202201>

Pamungkas, N. A., & Widayati, N. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(4), 165–174.

Pereira, S. I. do R. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 475–505. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.190>

Pitriyanti, R., Yulianti, O., & Indriasari, N. (2022). Effect of Recruitment and Placement on Employee Performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 1(2), 41–47. <https://doi.org/10.37676/jfm.v1i2.1771>

Prayogi, D., Hendri, E., Damayanti, R., & Ilhamsyah, I. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 79–90. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14866>

Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). The Effect Of Employee Retention On Employee Performance In Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4494–4500.

Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>

Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024). The influence of compensation and work environment on employee performance with intervening of work motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 76–87. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217>

Setiadi, E., Dedy, A., Mubarak, A., & Sukajie, B. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mebeul Pt. Tischlerzentrum Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 122–131. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i2.681>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kialitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in Solo city, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2), 375–390. <https://doi.org/10.33736/ijbs.531.2016>
- Yuanita Toendan, R. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8384>