

## **Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globalindo Mandiri Diesel Jakarta**

<sup>1</sup>Jesica Salim

<sup>1</sup>Universitas Buddhi Dharma

Email : [jesicasalim869@gmail.com](mailto:jesicasalim869@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Globalindo Mandiri Diesel Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dengan jumlah responden sebanyak 100 orang untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil persamaan linear berganda  $Y = 12.245 + 0,407X_1 + 0,386X_2 + 0,222X_3 + 0,129X_4 + 0,180X_5$ . Hal ini berarti berpengaruh positif antara rekrutmen, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji R Square sebesar 59,1% serta Uji F bahwa nilai Fhitung (11,709) > Ftabel (2,31) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Hal ini dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam proses rekrutmen di PT Globalindo Mandiri Diesel Jakarta pernah terjadi tantangan, dimana penerimaan karyawan yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, yang berakibat pada rendahnya efektivitas kerja. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang kurang optimal dapat berdampak pada ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem rekrutmen agar dapat menyesuaikan antara kualifikasi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan proses rekrutmen yang lebih selektif dan terarah, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mencapai hasil yang lebih optimal.

Kompetensi merupakan kemampuan termasuk kapasitas seseorang untuk menjalankan pekerjaannya yang didasarkan atas keterampilan dan pengetahuannya yang diperlukan oleh pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kompetensi juga berkaitan dengan wewenang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, serta keahliannya, termasuk dalam mengambil keputusan sesuai perannya dalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik tentunya menjadi salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan tertata dengan baik dapat membantu meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Faktor-faktor di sekitar tempat kerja tentunya sangat berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Ketika terciptanya suasana kerja yang kondusif, karyawan akan lebih merasa aman dan nyaman, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih maksimal. Selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila hubungan rekan kerja terdapat kurang harmonis.

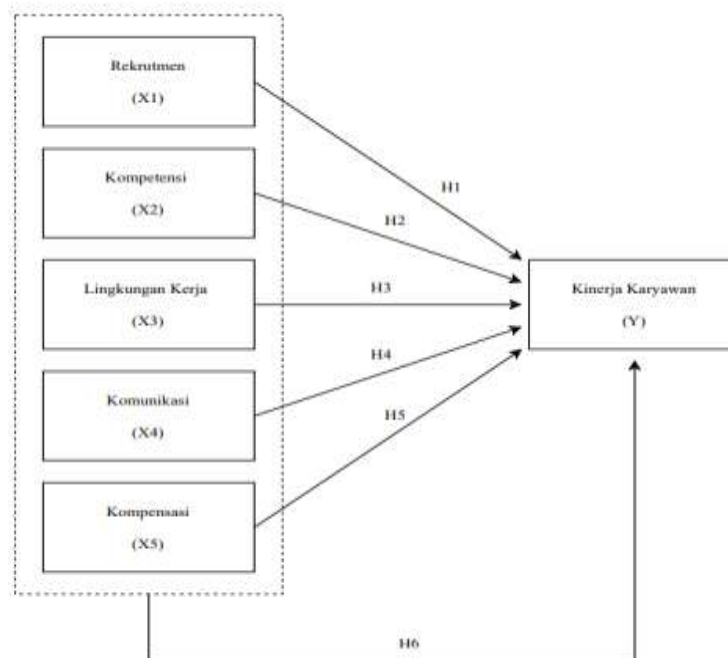
Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur dan mengintegrasikan berbagai jenis pekerjaan di dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik perlu didorong di antara para karyawan agar operasional bisnis dapat berjalan secara optimal. Secara umum, komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan dari satu individu kepada individu lainnya. Ketika suatu ide atau pesan tidak diterima atau tidak dipahami dengan baik, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun tanggung jawab yang diemban. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja, komunikasi harus terjalin baik antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa fisik atau non fisik sebagai balas jasa atas kerja keras. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Namun, di PT Globalindo Mandiri Diesel Jakarta, terdapat permasalahan terkait ketidaksesuaian gaji atau upah dengan perjanjian awal sebelum bekerja. Dengan adanya hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang berdampak pada rendahnya kinerja mereka dalam perusahaan. Di dalam perusahaan memiliki sistem perhitungan kompensasi yang beragam. Kompensasi tersebut tidak hanya dalam bentuk upah,

namun bisa juga dalam bentuk tunjangan, bonus, dan sebagainya. Perhitungan kompensasi berdasarkan pada jam lembur, Tunjangan Hari Raya (THR) dan juga kontribusi yang dilakukan oleh karyawan terhadap kinerjanya di perusahaan tersebut.

Kinerja adalah salah satu kumpulan umum dari pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau tugas yang diberikan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kompetensi pegawai.

### Kerangka Pemikiran



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, variabel independen dalam penelitian ini adalah rekrutmen, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi. Sementara itu, variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hubungan antara rekrutmen, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam kerangka pemikiran yang menggambarkan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT Globalindo Mandiri Diesel.

### Hipotesis

H1: Diduga rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H6: Diduga rekrutmen, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang telah dikumpulkan.

### **Sampel**

Populasi yang diutamakan adalah karyawan PT. Globalindo Mandiri Diesel, dengan sampel sebanyak 100 individu. Metode penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh, yang pada dasarnya semua populasi pada PT. Globalindo Mandiri Diesel dipakai sebagai sampel tanpa adanya pengurangan jumlah populasi.

### **Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui *Online Google Form*. Kuesioner ini dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT. Globalindo Mandiri Diesel melalui pengukuran dengan skala ordinal.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini mencakup pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, serta uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas dilakukan guna melihat adanya hubungan antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah varians residual bersifat konstan. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji hipotesis melalui uji t dan metode pendukung lainnya untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

### **Operasional Variabel**

Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari rekrutmen, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Rekrutmen diukur melalui proses pencarian, seleksi, dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan semangat kerja karyawan. Komunikasi dilihat dari kelancaran penyampaian informasi, kerja sama tim, serta hubungan antara pimpinan dan bawahan. Sementara itu, kompensasi mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kelima variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, tanggung jawab, maupun kualitas hasil kerja.

## HASIL

**Tabel 1. Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Rekrutmen X1	.849	Reliabel
2.	Kompetensi X2	.815	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja X3	.841	Reliabel
4.	Komunikasi X4	.779	Reliabel
5.	Kompensasi X5	.868	Reliabel
6.	Kinerja Karyawan Y	.768	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

**Tabel 2. Uji Validitas**

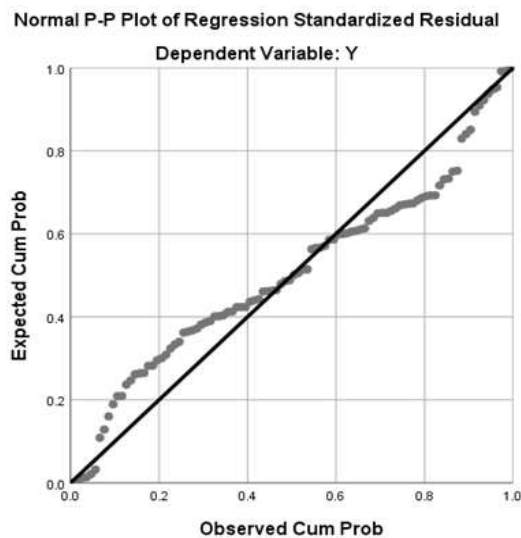
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig5%)	Keterangan
<b>Variabel Rekrutmen (X1)</b>			
Proses rekrutmen di tempat kerja telah berdasarkan pada kebutuhan nyata akan tenaga kerja.	.546	0,1996	<b>Valid</b>
Setiap posisi yang dibuka di tempat kerja telah melalui analisis pekerjaan yang jelas.	.571		
Proses rekrutmen karyawan dilakukan berdasarkan perencanaan yang matang.	.642		
Rekrutmen karyawan telah mengikuti prosedur yang jelas dan terstandar.	.507		
Karyawan baru telah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan latar belakangnya.	.532		
Adanya program orientasi kerja telah membantu karyawan baru beradaptasi.	.487		
Proses seleksi telah dilakukan secara adil dan berdasarkan kualifikasi pelamar.	.570		
Metode rekrutmen yang digunakan cukup efektif dalam menjaring kandidat yang tepat.	.577		
Waktu pelaksanaan selama proses rekrutmen cukup efisien atau tidak memakan waktu terlalu lama.	.503		
Sumber rekrutmen yang digunakan mampu menyediakan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	.560		
<b>Variabel Kompetensi (X2)</b>			
Menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas harus dilakukan dalam menjalankan pekerjaan	.337	0,1996	<b>Valid</b>
Perlu adanya dorongan yang kuat untuk mencapai target yang telah ditetapkan.	.475		
Perlu adanya sikap positif dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab di tempat kerja	.639		
Perlu percaya diri dengan kemampuan sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.	.510		
Adanya keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan yang ada.	.508		
Adanya pengetahuan yang cukup tentang bidang kerja yang dijalani.	.663		
Mampu dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	.466		

Adanya pengalaman yang relevan untuk menunjang kinerja saya di posisi saat ini.	.370		
Mampu menganalisis masalah di tempat kerja dan mengambil keputusan yang tepat.	.492		
Penggunaan peralatan dan fasilitas kerja yang ada secara efektif dan efisien.	.499		
<b>Variabel Lingkungan Kerja (X3)</b>			
Peralatan kerja di tempat kerja mudah dijangkau saat dibutuhkan.	.546	0,1996	<b>Valid</b>
Peralatan kerja yang digunakan berfungsi dengan baik.	.576		
Adanya akses yang memadai terhadap fasilitas pendukung kerja (internet, printer, dll).	.601		
Lingkungan kerja selalu dalam kondisi bersih dan rapi.	.607		
Prosedur kerja di tempat kerja cukup jelas dan mudah dipahami.	.589		
Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.	.658		
Adanya rasa nyaman dan tidak tertekan saat bekerja.	.448		
Adanya ruang kerja yang cukup privasi untuk fokus saat bekerja.	.395		
Dapat bekerja tanpa adanya gangguan dari lingkungan sekitar.	.580		
Merasa dihargai dan didukung oleh atasan dalam bekerja.	.354		
<b>Variabel Komunikasi (X4)</b>			
Mampu menyampaikan aspirasi dan ide kepada atasan dengan baik.	.581	0,1996	<b>Valid</b>
Atasan memberikan tanggapan yang baik terhadap masukan dari bawahan.	.566		
Tidak ada rasa takut dalam menyampaikan pendapat di lingkungan kerja.	.311		
Instruksi yang diberikan oleh atasan yang jelas dan mudah dipahami.	.586		
Informasi yang disampaikan oleh atasan bersifat konsisten dan tidak membingungkan.	.484		
Hubungan komunikasi yang baik terjalin dengan rekan kerja saya.	.399		
Komunikasi dalam tim mendorong kolaborasi dan kerja sama yang baik.	.462		
Media atau saluran komunikasi yang digunakan di tempat kerja sudah efektif.	.387		
Jumlah tahapan dalam menyampaikan informasi tidak terlalu banyak dan cukup efisien.	.391		
Distorsi atau perubahan pesan jarang terjadi saat informasi disampaikan dari satu pihak ke pihak lain.	.277		
<b>Variabel Kompensasi (X5)</b>			
Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja.	.600	0,1996	<b>Valid</b>
Insentif kerja diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang dihasilkan.	.526		
Bonus diberikan secara adil sesuai dengan kontribusi terhadap perusahaan.	.496		
Tunjangan hari raya diterima secara rutin dan sesuai ketentuan perusahaan.	.621		
Sistem kompensasi di tempat kerja sudah mencerminkan keadilan.	.537		

Sistem kompensasi yang ada mampu meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.	.612		
Fasilitas kerja yang diberikan mendukung kelancaran tugas sehari-hari.	.685		
Jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sudah memadai.	.545		
Hak cuti kerja saya dapat digunakan dengan mudah dan sesuai aturan.	.673		
Pensiun dini ditawarkan dengan kompensasi yang layak dan manusiawi.	.523		
<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang minim kesalahan atau cacat.	.503	0,1996	<b>Valid</b>
Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	.544		
Tugas diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan.	.325		
Setiap tugas dikerjakan dengan usaha terbaik untuk mencapai hasil maksimal.	.357		
Kejujuran dijunjung tinggi dalam setiap situasi ditempat kerja.	.283		
Tugas dikerjakan sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku.	.534		
Kehadiran selalu tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan.	.435		
Tidak ada ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas atau mendesak.	.494		
Ide atau solusi untuk perbaikan pekerjaan sering diberikan.	.497		
Hubungan kerja yang baik terjalin dengan rekan kerja.	.341		

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

**Gambar 1. Grafik Uji Normalitas**



Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik terdistribusi atau tersebar disekitar diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi distribusi normal.

**Tabel 3. One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.10570931
Most Extreme Differences	Absolute		.132
	Positive		.132
	Negative		-.116
Test Statistic			.132
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.157 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.051
		Upper Bound	.063
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1502173562.			

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai signifikansi residual sebesar  $0.157 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

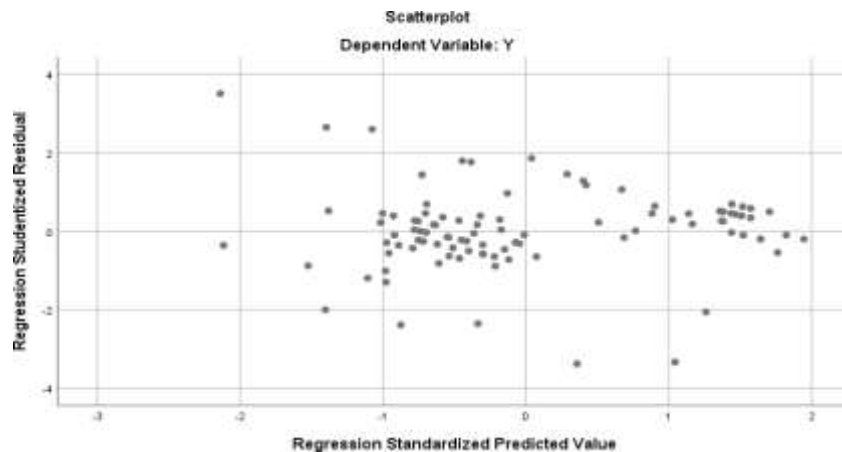
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.968	1.033
	X2	.962	1.040
	X3	.588	1.702
	X4	.503	1.989
	X5	.650	1.537
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi variabel X1 ( $0.968 > 0.10$ ), X2 ( $0.962 > 0.10$ ), X3 ( $0.588 > 0.10$ ), X4 ( $0.503 > 0.10$ ), X5 ( $0.650 > 0.10$ ), serta nilai VIF X1 ( $1.033 < 10$ ), X2 ( $1.040 < 10$ ), X3 ( $1.702 < 10$ ), X4 ( $1.989 < 10$ ), dan X5 ( $1.537 < 10$ ) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

**Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik tersebar bebas di atas dan di bawah nol, sehingga model regresi bebas dari masalah heterokedastisitas.

**Tabel 5. Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.245	8.879		1.379	.171
	Rekrutmen	.407	.225	.187	1.633	.274
	Kompetensi	.386	.114	.135	1.805	.036
	Lingkungan Kerja	.222	.098	.246	2.279	.025
	Komunikasi	.129	.116	.129	1.780	.042
	Kompensasi	.180	.083	.223	2.170	.049

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

- Program Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan , sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung  $1.633 > t$  tabel  $1.66055$  dan nilai signifikansi  $0.274 > 0.05$  . Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Program Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan , sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung  $1.805 > t$  tabel  $1.66055$  dan nilai signifikansi  $0.036 > 0.05$  . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Program Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan , sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung  $2.279 > t$  tabel  $1.66055$  dan nilai signifikansi  $0.025 > 0.05$  . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Program Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan , sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung  $1.780 > t$  tabel  $1.66055$  dan nilai signifikansi  $0.042 > 0.05$  . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Program Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan , sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung  $2.170 > t$  tabel  $1.66055$  dan nilai signifikansi  $0.049 > 0.05$  . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.591	.458	4.21349
a. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1, X4				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai R Square sebesar 59,1% menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Sisa 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 7. Uji F (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.357	5	203.071	11.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1723.003	94	18.330		
	Total	2738.360	99			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompetensi, Lingkungan kerja, Komunikasi, Kompensasi						

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai F hitung sebesar 11,079 > F tabel 2,31 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel X1 (Rekrutmen), X2 (Kompetensi), X3 (Lingkungan Kerja), X4 (Komunikasi), dan X5 (Kompetensi) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 1,633 > t tabel 1,66055; signifikansi 0,274 > 0,05). Semakin baik rekrutmen yang diterapkan, semakin efektif karyawan di PT Globalindo Mandiri Diesel.

### 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 1,805 > t tabel 1,66055; signifikansi 0,036 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,279 > t tabel 1,66055; signifikansi 0,025 < 0,05). Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan.

### 4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung 1,780 >  $t$  tabel 1,66055; signifikansi 0,042 < 0,05). Semakin baik komunikasi yang diterapkan, semakin tinggi hasil dari kinerja karyawan di PT. Globalindo Mandiri Diesel.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung 2,170 >  $t$  tabel 1,66055; signifikansi 0,049 < 0,05). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

6. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan bahwa kelima variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$  hitung 11,7079 >  $F$  tabel 2,31; signifikansi 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari Rekrutmen, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di PT. Globalindo Mandiri Diesel.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji ANOVA menunjukkan  $F$  hitung 11,7079 >  $F$  tabel 2,31 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Rekrutmen ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Komunikasi ( $X_4$ ), dan Kompensasi ( $X_5$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Di PT. Globalindo Mandiri Diesel. Nilai koefisien determinasi (59,1%) menunjukkan pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependen, sementara 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk sistem rekrutmen, perlu memperhatikan kesesuaian antara kualifikasi pelamar dan kebutuhan jabatan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan guna beradaptasi dengan perubahan serta profesional dalam bidang pekerjaannya. Perlunya peningkatan komunikasi yang terbuka dan dua arah.

## REFERENSI