



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK**

SKRIPSI

Nindia Zhafirah Azhari

1702025053

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK**

SKRIPSI

Nindia Zhafirah Azhari

1702025053

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah di publikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Jakarta, 4 Agustus 2021
Yang Menyatakan



Nindia Zhafirah Azhari
NIM: 1702025053

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA
TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK**


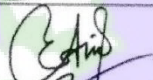
NAMA : NINDIA ZHAFIRAH AZHARI

NIM : 1702025053

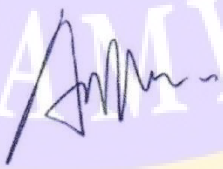
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2020 - 2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, S.E., M.BA	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE.
TBK**

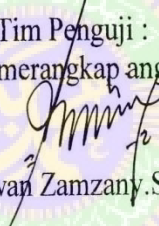
Yang disusun oleh :
Nindia Zhafirah Azhari
1702025053

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka

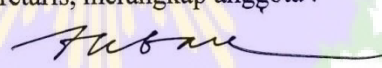
Pada tanggal : 29 September 2021

Tim Penguji :

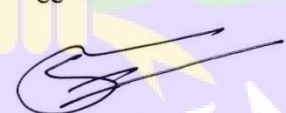
Ketua, merangkap anggota :


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Deni Adha Akbari, S.E., M.Si.)

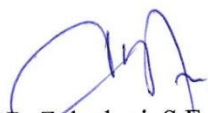
Anggota :


(DR. Asep Sutarman, MBA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka


DR. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.


DR. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nindia Zhafirah Azhari
NIM : 1702025053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 4 Agustus 2021
Yang Menyatakan



Nindia Zhafirah Azhari

ABSTRAK

Nindia Zhafirah Azhari (1702025053)

PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka. 2021. Jakarta.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli berupa penyebaran kuisioner yang diambil dari suatu sampel, tetapi dalam penelitian ini hanya mengambil populasi seluruh karyawan tetap PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk sebanyak 92 responden. yang menggunakan teknik pengolahan dan analisis data seperti: uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien dan korelasi determinasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS 25 bahwa hasil dari penelitian dengan taraf signifikan 5% menemukan bahwa: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Nindia Zhafirah Azhari (1702025053)

THE EFFECT OF RECRUITMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIA TRANSPORT & INFRASTRUCTURE. TBK

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. The Faculty Economics and Business University Muhammadiyah Prof. DR. Hamka. 2021.

Jakarta

Keyword : Recruitment, Compensation of Employees Performance

This study aims to determine the recruitment and compensation of employees performance at PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.

In this study using a survey methods by collecting directly from the original source, in the form of distributing questionnaires taken from a sample, but in this study only the population of all permanent employees of PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk as many as 92 respondents. Data analysis and processing techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, autocorrelation test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and the correlation coefficient of determination.

Based on the results of data processing using SPSS 25 that the results of the study with a significant level of 5% found that: (1) Recruitment had a positive and significant effect on the performance of employees, (2) Compensation had a positive and significant effect on the performance of employees, (3) Recruitment and compensation has a positive and significant effect in the performance of employees.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim. . .

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa kami sanjungkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk”**. Dalam menyusun Skripsi ini, penulis dapat memperoleh bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi. S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Sumardi, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E, M.S.i selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka sekaligus Dosen

Pembimbing II Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan koreksi serta arahan hingga terselesaikannya Skripsi ini.

6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo. S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
8. Bapak Asep Sutarman, S.E., M.BA selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan koreksi serta arahan hingga terselesaikannya Skripsi ini.
9. Segenap Dosen dan Civitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
10. Bapak Wahyu Parjaman selaku HRGA Manager PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian Skripsi di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.
11. Bapak Hasim Ashari selaku HRD PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk yang telah membantu memberikan informasi mengenai data yang ada di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk untuk dijadikan bahan penelitian Skripsi.
12. Segenap karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk yang telah memberikan dukungan dan membantu Penulis dalam melakukan penelitian Skripsi.

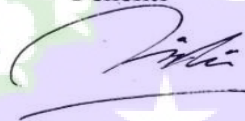
13. M. Isa Azhari dan Suyatmi Vitta Indrayani selaku Orang Tua yang selalu memberikan doa, dukungan kepada Penulis serta menjadi motivasi dalam pembuatan Skripsi dan menjalankan proses aktivitas perkuliahan.
14. Segenap keluarga serta orang terdekat yang telah memberikan dukungan, saran, motivasi kepada Penulis dalam pembuatan Skripsi.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada Penulis dalam pembuatan Skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada Penulis. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini, baik dalam tata bahasa maupun ruang lingkup permasalahan. Oleh karenanya, Penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan Skripsi ini. Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan lainnya.

Billahifisabilihag Fastabiqul Khairat

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 4 Agustus 2021
Peneliti



Nindia Zhafirah Azhari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	12

2.2 Telaah Pustaka.....	28
2.2.1 Rekrutmen	28
2.2.2 Kompensasi	31
2.2.3 Kinerja Karyawan	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	39
2.4 Rumusan Hipotesis	41
BAB III METODELOGI PENELITIAN	52
3.1 Metode Penelitian.....	52
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	57
3.3.1 Populasi	57
3.3.2 Sampel.....	57
3.3.3 Teknik Sampling.....	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.4.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	58
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	59
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data.....	59
3.5.1 Teknik Pengolahan Data	59
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	61
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.5.4 Teknik Analisis Data.....	66
3.5.4.1 Analisis Deskriptif	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	75
4.1.1 Sejarah PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.....	75

4.1.2 Visi dan Misi PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk ..	76
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk	77
4.1.4 Karakteristik Responden	79
4.2 Hasil Pengolahan Data.....	82
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	82
4.2.2 Analisis Stastiska Deskriptif.....	85
4.2.3 Analisis Verifikatif.....	112
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	115
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	118
4.3 Pembahasan.....	122
4.3.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Transport & Infrasturcture. Tbk	122
4.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Transport & Infrasturcture. Tbk	123
4.3.3 Pengaruh Simultan Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Transport & Infrasturcture. Tbk..	124
BAB V PENUTUP.....	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	128

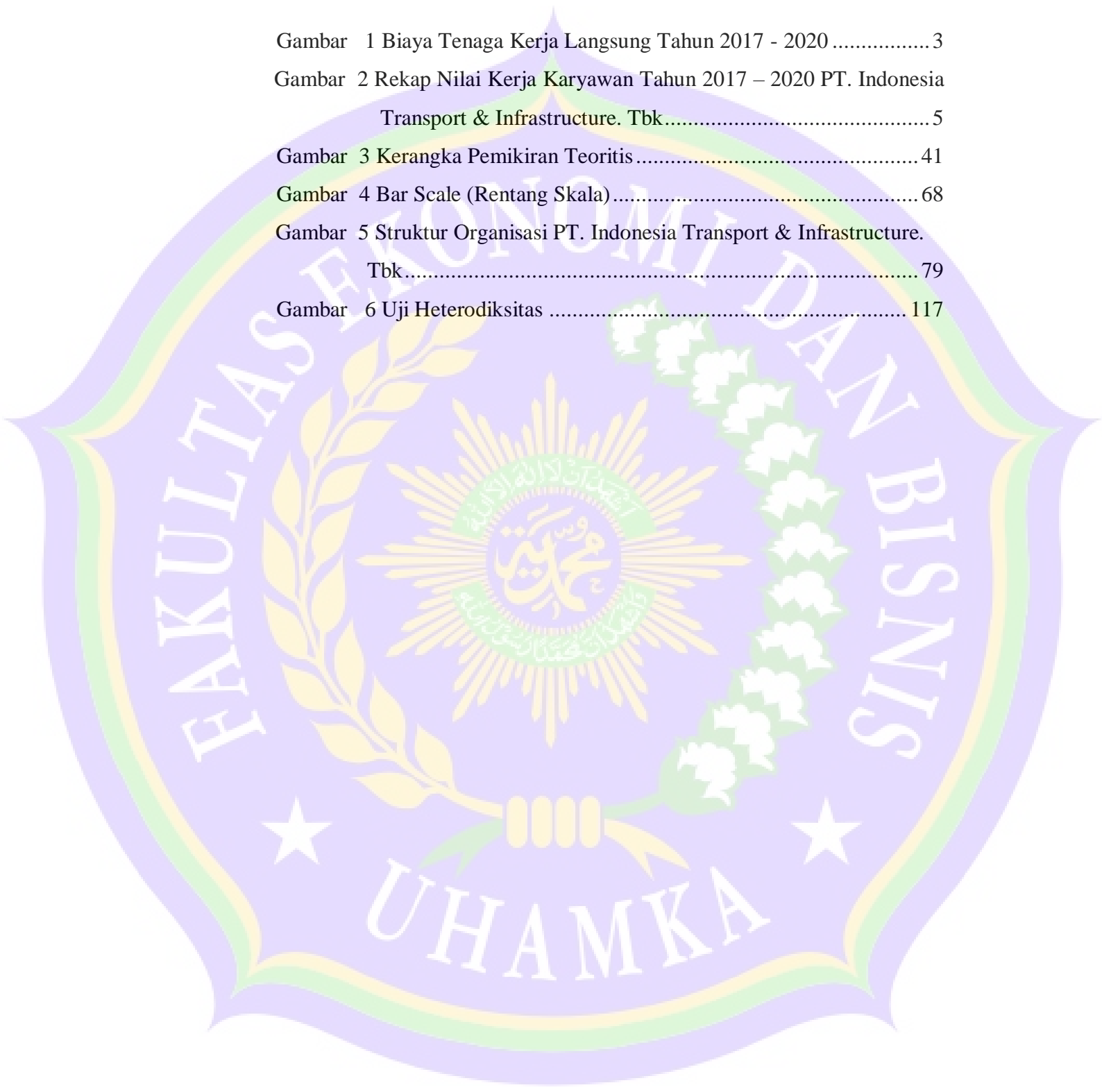
DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Karyawan Tahun 2017 – 2020 PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk	7
Tabel 2 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3 Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 4 Analisis Rentang Skala	68
Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi	70
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 7 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	80
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji per Bulan	81
Tabel 11 Uji Validitas Rekrutmen	82
Tabel 12 Uji Validitas Kompensasi	83
Tabel 13 Uji Validitas Kinerja Karyawan	84
Tabel 14 Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 15 Kriteria Pelamar	85
Tabel 16 Kesesuaian dengan Peraturan Pemerintah.....	86
Tabel 17 Penggunaan Sarana Teknologi Informasi	87
Tabel 18 Waktu dan Biaya	88
Tabel 19 Standar Seleksi	88
Tabel 20 Efektivitas Seleksi	89
Tabel 21 Pemahaman Calon Karyawan	90
Tabel 22 Metode Perekrutan.....	91
Tabel 23 Media yang Digunakan.....	91
Tabel 24 Latar Belakang Pendidikan	92
Tabel 25 Proses Seleksi.....	93
Tabel 26 Referensi Karyawan Lain	94
Tabel 27 Skor dan Rata - Rata Variabel Rekrutmen.....	94
Tabel 28 Gaji	96
Tabel 29 Insentif	97

Tabel 30 Bonus	98
Tabel 31 Fasilitas	98
Tabel 32 Tunjangan Kesehatan.....	99
Tabel 33 Tunjangan Hari Raya.....	100
Tabel 34 Skor dan Rata-Rata Indikator Kompensasi.....	101
Tabel 35 Volume Pekerjaan	102
Tabel 36 Produktivitas Karyawan.....	103
Tabel 37 Ketelitian Pekerjaan.....	103
Tabel 38 Kelengkapan Pekerjaan.....	104
Tabel 39 Kemampuan Kerja.....	105
Tabel 40 Komitmen Kerja	106
Tabel 41 Improvisasi Kerja	106
Tabel 42 Inovasi Kerja	107
Tabel 43 Kemampuan Beradaptasi	108
Tabel 44 Kemampuan Komunikasi Sosial	109
Tabel 45 Kerjasama yang Baik.....	109
Tabel 46 Empati Kepada Pekerja Lain.....	110
Tabel 47 Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 48 Uji Koefisien Korelasi Antara Rekrutmen dan Kompensasi	112
Tabel 49 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	113
Tabel 50 Analisis Regresi Linier Berganda.....	113
Tabel 51 Koefisien Determinasi	114
Tabel 52 Uji Normalitas	115
Tabel 53 Uji Multikolinearitas.....	116
Tabel 54 Uji Autokorelasi	118
Tabel 55 Uji Hipotesis Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	119
Tabel 56 Uji Hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	120
Tabel 57 Uji Hipotesis Pengaruh Simultan	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Biaya Tenaga Kerja Langsung Tahun 2017 - 2020	3
Gambar 2 Rekap Nilai Kerja Karyawan Tahun 2017 – 2020 PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.....	5
Gambar 3 Kerangka Pemikiran Teoritis	41
Gambar 4 Bar Scale (Rentang Skala).....	68
Gambar 5 Struktur Organisasi PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.....	79
Gambar 6 Uji Heterodiksitas	117



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUISIONER PENELITIAN.....	133
Lampiran 2 SURAT IZIN PERMINTAAN DATA.....	137
Lampiran 3 SURAT TUGAS.....	138
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)	139
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)	143
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	148
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Rekrutmen	152
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	155
Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X3)	158
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)	161
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	164
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	167
Lampiran 13 Uji Analisis Deskriptif	174
Lampiran 14 Uji Asumsi Klasik	185
Lampiran 15 Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda.....	187
Lampiran 16 Analisis Koefisien Korelasi	187
Lampiran 17 Analisis Koefisien Determinasi.....	187
Lampiran 18 Uji Statistik T	188
Lampiran 19 Uji Statistik F	188
Lampiran 20 Tabel R.....	189
Lampiran 21 Tabel T.....	190
Lampiran 22 Tabel F	191
Lampiran 23 FORMULIR PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL SKRIPSI	192
Lampiran 24 FORMULIR PENGAJUAN PERSETUJUAN JUDUL PROPOSAL SKRIPSI.....	193
Lampiran 25 CATATAN KONSULTASI.....	194
Lampiran 26 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	196

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam berkembangnya era globalisasi, terjadi persaingan yang semakin kompetitif sehingga setiap perusahaan harus bisa mengikuti serta menyesuaikan perubahan yang terjadi dan pasti memiliki target serta tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu dan tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya yang memadai. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya memiliki peran penting yaitu sumber daya manusia yang dapat dilihat dari kinerja yang diberikan. Kinerja pada dasarnya yaitu apa yang dilakukan karyawan yang sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada perusahaan. (Najilah, 2017)

Menurut Tannady (2017:27-28) Sumber daya manusia juga dapat memberi warna pada dinamika kehidupan perusahaan, membuat peraturan dan kebijakan, merancang sistem yang strategis, dan memiliki peran penting dalam menetapkan arah dari perusahaan. Begitu strategisnya peran dari sumber daya manusia sehingga diperlukan sebuah tata kelola yang bertujuan untuk memaksimalkan, menggali potensi, dan pada akhirnya menjadikan sumber daya manusia senjata handal bagi pertumbuhan dan eksistensi perusahaan. Peran serta dan kontribusi sumber daya manusia dalam memainkan berbagai fungsi dan kemampuan tersebut akan secara langsung mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Penilaian atau evaluasi kinerja

karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk dilakukan per divisi dengan bidangnya masing – masing.

Penurunan kualitas sumber daya manusia menjadi masalah yang di hadapi semua perusahaan, termasuk PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk. Berkaitan dengan penurunan kualitas sumber daya manusia, perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan, keterampilan, tanggung jawab, dan disiplin karyawan dalam bekerja. Kinerja yang baik adalah yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan (Rudadi dan Hidajat, 2019).

Tetapi setiap perusahaan tidak boleh melupakan tahapan - tahapan dalam mengelola sumber daya manusia seperti proses rekrutmen. Proses rekrutmen adalah disesuaikan dengan kriteria dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan berdampak baik bagi perusahaan. Jika proses rekrutmen tidak dilakukan sesuai kebutuhan, sumber daya manusia yang diperoleh kurang pengetahuan dan keterampilan sehingga perusahaan akan kesulitan menempatkan posisi secara langsung. Jika perusahaan menempatkan posisi karyawan secara salah, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang telah diemban dan ditargetkan. (Novita Wahyu et. al, 2019)

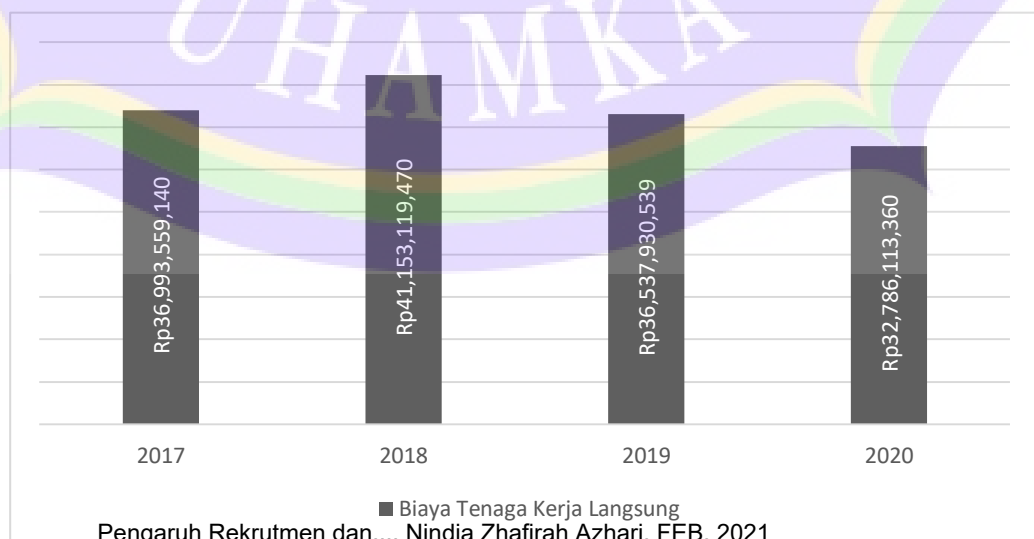
Masalah selanjutnya yaitu kompensasi yang diberikan. Karyawan mengharapkan pemberian bonus dan kenaikan gaji, tetapi pemberian bonus

dan kenaikan gaji yang diberikan sekarang hanya dinilai yang fokus pada kinerja karyawan. Karyawan berharap kenaikan gaji dan bonus diberikan setelah karyawan mendapatkan penilaian yang terbaik dari kinerja karyawan yang mereka dapatkan. Pemberian kompensasi yang cukup akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, dapat mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan. (Handoko dalam Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati, 2018:30)

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pemerintah, serta dapat saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan yang sehingga dapat menimbulkan rasa semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Elbadiansyah, 2019:199)

Berikut ini merupakan daftar Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk pada tahun 2017 – 2020 (*Sumber: Annual Report Indonesia Air*)

Gambar 1
Biaya Tenaga Kerja Langsung Tahun 2017 - 2020
PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk



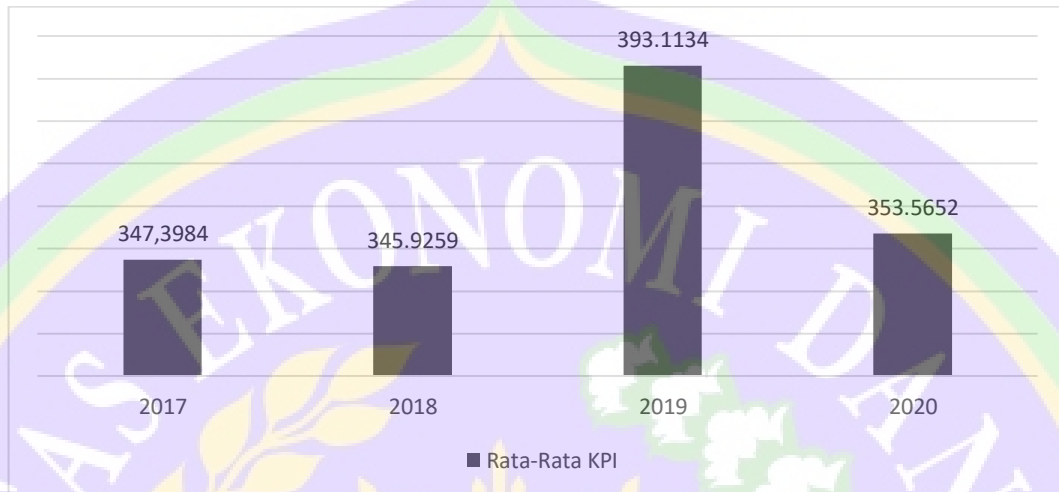
Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa adanya penurunan biaya tenaga kerja langsung PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2019, hal ini disebabkan karena adanya penentuan liabilitas; biaya imbalan kerja karyawan; dan perusahaan bergantung pada pemilihan asumsi yang digunakan oleh aktuaris independen dalam menghitung jumlah tersebut seperti tingkat diskonto, tingkat kenaikan gaji tahunan, tingkat pengunduran diri karyawan tahunan, tingkat kecacatan, umur pensiun, dan tingkat kematian. Perusahaan memberikan kompensasi kepada pengurus perseroan berupa gaji, tunjangan dan bonus.

Untuk mencapai tujuan, perusahaan yang telah ditetapkan pada pimpinan akan dapat melakukan tugasnya yang dibantu oleh pimpinan yang lain bersama karyawan mereka. Keberhasilan pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain, karena kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu yang akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja perusahaan. (Sinambela 2016:332)

Untuk meningkatkan prestasi kerja, manajemen memiliki salah satu cara yaitu dengan cara memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat terhadap karyawan dapat sesuai dengan kemampuan perusahaan yang akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. (Firmandari, 2015)

Berikut ini merupakan daftar kinerja karyawan di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk pada tahun 2017 – 2020.

Gambar 2
Rekap Nilai Kerja Karyawan Tahun 2017 – 2020
PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk



Sumber: Data HRD PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk, 2020

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa adanya penurunan pada kinerja karyawan di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk tahun 2020 yang memiliki rata - rata KPI (Key Performance Indicator) 353,5652 penurunan lebih rendah dibandingkan tahun 2019 yaitu 393,1134. Hal ini yang menjadi salah satu masalah perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Kelangsungan kegiatan perusahaan memiliki faktor yang mempengaruhi yaitu bagaimana perusahaan bisa melakukan rekrutmen pada setiap calon karyawan yang ingin masuk disuatu perusahaan dan perusahaan dapat meluangkan waktu untuk merekrut karyawan yang berkualitas agar dapat memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Rekrutmen bertujuan agar perusahaan bisa mendapatkan

karyawan yang memiliki pengalaman serta wawasan yang luas untuk mempersiapkan sumber daya manusia, memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang akan dibutuhkan dalam perusahaan, dan dengan cara rekrutmen dapat menggali potensi dari diri sendiri yang akan diterima di perusahaan. (Essy Pratisardy & Hendra Lukito, 2019)

Rekrutmen memiliki tujuan umum untuk menyediakan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan serta memiliki arti penting agar konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai perusahaan; untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang yang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, pekerjaan desain, dan analisa jabatan; untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam; untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang tidak memenuhi syarat serta yang kualifikasinya terlalu tinggi; untuk mengevaluasi efektif atau tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja. (Nurzaman, 2020)

Berikut ini merupakan daftar jumlah karyawan di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk pada tahun 2017 – 2020.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Tahun 2017 – 2020
PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk

Status	Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Kontrak	44	55	64	57
Tetap	123	108	97	92
Jumlah	167	163	161	149

Sumber: Data HRD PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk, 2020

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pengurangan karyawan diakibatkan penurunan Laba Bersih (kerugian) yang ditanggung perusahaan.

Penentuan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang, dapat dilihat ketika melakukan rekrutmen. Jika perusahaan berhasil mendapatkan yang kompeten, profesional, dan berintegritas maka perusahaan akan mendapatkan satu langkah menuju keberhasilan. Tetapi jika tidak berhasil, maka akan menunggu waktu kapan berhenti beroperasi. (Pratisardy & Lukito, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tijow (2021); Oaya (2017); Lina (2020); Hendro (2020); Sarah (2018) hasil penelitian membuktikan rekrutmen sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020); Pitriyani & Halim (2020); Siregar (2019); Hidayat, Lubis, & Majid (2019); Darma & Supriyanto (2017) hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati & Indriyani (2019); Alwi & Sugiono (2020); Lustiana, Sumarji, & Baehakki (2020); Yani, & Rinaldo (2017); Raja, Lumban & Suryalena (2018) hasil penelitian menunjukkan rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk”.

1.2 Permasalahan

Proses rekrutmen yang efektifikan selalu dibutuhkan oleh perusahaan. Selain untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten, hal ini bisa juga meningkatkan citra sebagai perusahaan yang berkualitas dan dinamis.

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Rekrutmen menurun diduga karena adanya penerimaan karyawan baru tanpa seleksi.
2. Strategi pemberian kompensasi diprediksi akan dilakukan jika kinerja karyawan meningkat.

3. Kinerja karyawan menurun disebabkan karena banyak karyawan yang resign.
4. Kinerja karyawan menurun diduga karena kedisiplinan karyawan terhadap waktu kerja masih kurang.
5. Pencarian karyawan baru sesuai dengan bidangnya diprediksi akan meningkatkan rekrutmen dan kualitas dari kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, saya membatasi pada “Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk”.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk ?
3. Apakah secara simultan Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui rekrutmen di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.

2. Untuk mengetahui kompensasi di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di di PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan didunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan, sehingga di masa yang akan datang PT. Indonesia Transport & Infrastructure. Tbk dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- _____. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Pd. Sinarmas Pematangsiantar: Effect of Recruitment And Selection On Employee Performance In Pd. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65-84.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.*
- Elbadiansyah, (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang Orang: CV. IRDH.*
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.*
- Firmandari, N. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *EKBISI : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, IX(1), 25–34
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.*
- Hau, C.T, Theen, M.Y, Yue, Y.C, and Naidu, A.T. (2016). Exploring the Impact of Recruitment and Selection, and Compensation on the Performance of Employees. *Elixir International Journal*
- Hendro, O., Trisniarty, T., & Rahman, A. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Auto Graha Palembang (Sumatera Selatan). *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 193-210
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24-41.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Husein Umar. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek Edisi 1-Cetakan 3.*, Rajawali Pers. Depok
- Komala, L. Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Asia Tangerang. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*
- Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Pengaruh Perekrutan dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 180-196.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Lustiana, K., Sumarji, S., & Baehakki, I. (2020). Upaya PT. Indomobil Finance Indonesia, Tbk Untuk Mengukur Kinerja Karyawan (Tujuan tentang Rekrutmen dan Kompensasi). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 214-220
- Mahsun, Mohamad (2014) *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFEE. Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Najilah, S. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahana Cahaya Sejati (Cabang Yamaha Ahmad Yani) Bandar Lampung (Doctoral dissertation, IIB DARMAJAYA)*.
- Novita Wahyu Setyawati, Dyah Ayu Setianingsih, Udin Udin (2019) *The Effect Of Recruitment And Training On Employee Performance*. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(10).
- Nurzaman, R. F. (2020). *Pengaruh kerpuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Turnover Intenton sebagai variabel moderasi studi di PT Tandur Niaga Bersama Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Oaya, Z. C. T., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32-42.
- Ogbu, E. F. (2017). The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenue service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(2), 8.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.

- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putro, W. W. S., & Laela, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 127-136
- PT. Indonesia Air Transport Infrastructure. Laporan Tahunan Tahun 2019. Diakses pada tanggal 3 Maret 2021 dari <https://www.iata.org/en/publications/annual-review/>
- Raja, Lumban & Suryalena (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli –Desember 2018*
- Riduwan, & Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis. (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rudadi, J., & Hidajat, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 44-51.
- Sarah, M., Sang, A., & Ngure, S. W. (2018). Ethical Issues in Recruitment, Selection and Employee Performance in Public Universities in Nyeri County, Kenya. *International Journal of Innovation and Economic Development*
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26-30
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada*. Jakarta

- Wibowo, R., & Alhalim, A. A. (2018). Teknik Rekrutmen. JMP Universitas PGRI Semarang.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).
- Yani, A. S., & Rinaldo, R. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT. Titian Abadi Lestari. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 127-133.
- Yuliyawati, E. (2019). *Analisis Pengaruh Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Weaving* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).