



## **Pengaruh Rekrutmen, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)**

**Merlina Sugandi**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**M. Sihab Ridwan**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

*Korespondensi penulis : merlinasugandi234@gmail.com*

**Abstract** *This study aims to analyze the influence of recruitment variables, organizational citizenship behavior and compensation partially and simultaneously on the performance of Dino Park employees, Jatim Park 3. Using primary data obtained from the results of respondents' answers to questionnaires given to all Dino Park employees totaling 80 employees. Testing in research using descriptive analysis, instrument test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS software. The validity and reliability test results show that all instruments are declared valid and reliable. The results of the classical assumption test show that all of them meet the criteria. The results of hypothesis testing (t test and F test) show that all variables, namely recruitment, organizational citizenship behavior and compensation, have a positive and significant effect on employee performance. Coefficient analysis shows Adjusted R square of 0.728. So it is concluded that all independent variables have a simultaneous influence on employee performance by 72.8%, the remaining 27.2% is influenced by other variables.*

**Keywords:** *Recruitment; Organizational Citizenship Behavior; Compensation; Employee Performance*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel rekrutmen, *organizational citizenship behavior* dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3. Menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Dino Park sejumlah 80 karyawan. Pengujian dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan software SPSS. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semuanya memenuhi kriteria. Hasil uji hipotesis (uji t dan uji F) menunjukkan bahwa semua variabel yaitu rekrutmen, *organizational citizenship behavior* dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien menunjukkan Adjusted R square sebesar 0,728. Jadi disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,8% sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen; Organizational Citizenship Behavior; Kompensasi; Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah segala jenis usaha atau bisnis yang melaksanakan aktivitas secara berkelanjutan dan konsisten untuk mendapatkan keuntungan atau laba yang diperoleh, baik oleh individu maupun oleh entitas bisnis, baik yang memiliki badan hukum maupun yang tidak, yang didirikan dan beroperasi di wilayah Indonesia. (Dalimunthe dkk., 2023). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang menjadi penggerakannya. Menurut Sutrisno (2017), Sumber daya manusia merupakan satu-satunya jenis sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, berkeinginan, serta keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkontribusi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang paling krusial dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya

sumber daya manusia itulah yang bertindak sebagai perencana serta penggerak di sebuah organisasi atau perusahaan.

Persaingan bisnis saat ini semakin ketat, tidak terkecuali di bidang industri hiburan dan pariwisata. Dino Park merupakan salah satu tujuan wisata terkemuka yang terletak di Jawa Timur Park 3 mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah pengunjung setiap tahunnya. Fluktuasi pengunjung ini menunjukkan tren peningkatan, yang tentunya berdampak langsung pada operasional dan kualitas layanan yang harus diberikan oleh karyawan. Hal ini tentunya membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu beroperasi dengan efisien. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat krusial dan dibutuhkan oleh perusahaan. Kegiatan mengelola dan mengatur sumber daya manusia, disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Jadi, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh kinerja karyawan seperti rekrutmen, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kompensasi.

Rekrutmen merupakan salah satu faktor yang memainkan peran krusial dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. (Efendi dan Winenriandhika 2021). Rekrutmen merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menemukan dan menarik individu yang berpotensi untuk mengisi posisi pekerjaan untuk melamar posisi yang tersedia di suatu organisasi atau perusahaan (Amalia 2017). Proses rekrutmen yang efektif adalah faktor penting dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang tentunya berkompeten dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiman dkk., (2023) yang mengemukakan bahwa rekrutmen berperan penting dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu *organizational citizenship behavior* atau OCB turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2008), OCB adalah perilaku yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam tanggung jawab formal seorang karyawan, tetapi berkontribusi pada kelancaran operasional organisasi secara efektif. Hal ini berkontribusi dalam membangun suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Nasroel (2023) yang menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor krusial yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi dari perusahaan dapat memberikan semangat dan motivasi pada karyawan. Hasibuan (2017) dalam bukunya mengemukakan bahwa kompensasi adalah total pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dengan semaksimal mungkin, sehingga hasilnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Sagita dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Proses rekrutmen yang efektif, *organizational citizenship behavior* atau perilaku sukarela pada karyawan, dan pemberian kompensasi yang adil adalah faktor-faktor penting yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan memahami bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawannya, meningkatkan produktivitas, dan memastikan daya saing yang berkelanjutan dalam industri pariwisata.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)?
2. Apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)?
4. Apakah rekrutmen, *organizational citizenship behaviour* dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah rekrutmen, *organizational citizenship behavior* dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai elemen, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan. Adapun menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola interaksi serta fungsi tenaga kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Hal ini bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat. Dari pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aspek dari ilmu manajemen yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja, menurut Mangkunegara (2017), adalah istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau output yang mencakup baik aspek kualitas ataupun kuantitas yang diraih oleh pegawai atau karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (biasanya per jam) saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang dilakukan dengan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi, serta dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

### **Rekrutmen**

Menurut Badriyah (2017), rekrutmen merupakan suatu tahapan yang dirancang untuk mendapatkan sejumlah calon yang memiliki kualitas baik untuk posisi atau pekerjaan utama di dalam suatu perusahaan. Rekrutmen dapat dipahami sebagai tahap awal dalam upaya untuk mengangkat individu menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

Begitu pula diungkapkan oleh Kasmir (2019), bahwa rekrutmen merupakan proses yang dirancang untuk menarik sejumlah calon pelamar agar berminat dan mengajukan lamaran ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Dengan menarik calon yang memenuhi kualifikasi, perusahaan dapat menjamin bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi.

Dari beragam definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses penacrian tenaga kerja dimulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru, yang diawali dengan pembukaan lowongan kerja. Selanjutnya, perusahaan akan melakukan seleksi hingga akhirnya memperoleh kandidat yang sesuai dan memenuhi kualifikasi yang ditetapkan untuk posisi atau lowongan yang tersedia.

Menurut menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018), indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Metode Rekrutmen
2. Prosedur
3. Sumber-sumber Rekrutmen

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Jiman Budiharja, Handy Aribowo, dan Aloysius Jondar (2023) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta).

### **Organizational Citizenship Behavior**

Robbins & Judge (2018) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merujuk pada tindakan individu yang dilakukan dengan sukarela dan tidak termasuk dalam kriteria formal pekerjaan, namun memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas operasional organisasi. Menurut Luhglatno dkk., (2023), istilah *organizational citizenship behavior* mengarah pada serangkaian tindakan, langkah, dan perilaku karyawan yang memiliki dampak positif terhadap pekerjaan mereka, meskipun tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Puspita (2024), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu konsep yang mencakup kontribusi sukarela individu dalam konteks pekerjaan, yang melampaui tuntutan peran yang diemban. Hal ini mencakup tindakan-tindakan seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja, bersedia menjadi relawan untuk tugas tambahan, serta mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja

Dari beragam definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu tindakan individu (karyawan) yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal yang telah ditetapkan, namun memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas operasional organisasi.

Menurut Titisari (2014), indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut :

1. *Altruisme* (perilaku membantu sesama)
2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)
3. *Sportmanship* (perilaku sportif)
4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)
5. *Civic Virtue* (menunjukkan tanggung jawab)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Suryani Nasroel (2023) yang berjudul “Pengaruh *Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kompensasi**

Kompensasi, menurut Mangkunegara (2016), dapat dipahami sebagai suatu sistem penghargaan atau imbalan yang memberikan keuntungan bagi anggotanya, yang didistribusikan berdasarkan mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Dessler (2017), kompensasi merujuk pada bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan hubungan kerja mereka.

Adapun menurut Enny (2019) mengartikan kompensasi sebagai suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan usaha mereka dalam suatu organisasi. Penghargaan ini dapat mencakup elemen finansial, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, serta dapat juga mencakup bentuk penghargaan yang bersifat non-finansial.

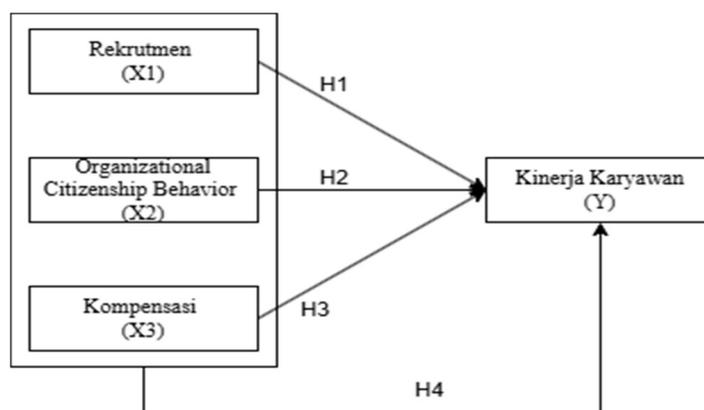
Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial secara langsung maupun tidak langsung serta penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Ndaru Agung Pamungkas, Nurti Widayati (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual

## Perumusan Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan yang akan dianalisis untuk memberikan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang ada, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).

H2 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).

H4 : Rekrutmen, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi yang diteliti terdiri dari 80 karyawan, dan sampel yang diambil juga berjumlah sama, mengingat penggunaan teknik sampling jenuh, yaitu pengambilan data yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Data dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari  $r$  tabel. Cara menghitung  $r$  tabel =  $(n-2) = 78$  untuk sampel 80 tingkat signifikansi 5% menunjukkan  $r$  tabel sebesar 0,2199.

***Pengaruh Rekrutmen, Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)***

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Indikator	Item	Validitas Kriteria	
		Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Dasar Rekrutmen (X1.1)	X1.1.1	0,655	Valid
	X1.1.2	0,666	Valid
	X1.1.3	0,728	Valid
Sumber Rekrutmen (X1.2)	X1.2.1	0,550	Valid
	X1.2.2	0,707	Valid
	X1.2.3	0,760	Valid
Metode Rekrutmen (X1.3)	X1.3.1	0,764	Valid
	X1.3.2	0,653	Valid
	X1.3.3	0,673	Valid

Berdasarkan tabel 1 nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel rekrutmen.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2)

Indikator	Item	Validitas Kriteria	
		Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
<i>Altruism</i> (X2.1)	X2.1.1	0,644	Valid
	X2.1.2	0,701	Valid
	X2.1.3	0,712	Valid
<i>Conscientiousness</i> (X2.2)	X2.2.1	0,638	Valid
	X2.2.2	0,751	Valid
	X2.2.3	0,607	Valid
<i>Sportsmanship</i> (X2.3)	X2.3.1	0,816	Valid
	X2.3.2	0,716	Valid
	X2.3.3	0,838	Valid
<i>Courtesy</i> (X2.4)	X2.4.1	0,772	Valid
	X2.4.2	0,747	Valid
	X2.4.3	0,793	Valid
<i>Civic Virtue</i> (X2.5)	X2.5.1	0,832	Valid
	X2.5.2	0,710	Valid
	X2.5.3	0,716	Valid

Dari tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji validitas dimana seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Indikator	Item	Validitas Kriteria	
		Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Upah dan gaji (X3.1)	X3.1.1	0,535	Valid
	X3.1.2	0,736	Valid
	X3.1.3	0,758	Valid
Instentif/Bonus (X3.2)	X3.2.1	0,723	Valid
	X3.2.2	0,763	Valid
	X3.2.3	0,788	Valid
Tunjangan (X3.3)	X3.3.1	0,741	Valid
	X3.3.2	0,776	Valid
	X3.3.3	0,723	Valid
Fasilitas (X3.4)	X3.4.1	0,795	Valid
	X3.4.2	0,769	Valid
	X3.4.3	0,790	Valid

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel kompensasi.

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Item	Validitas Kriteria	
		Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kualitas Kerja (Y1.1)	Y1.1.1	0,786	Valid
	Y1.1.2	0,810	Valid
	Y1.1.3	0,764	Valid
Kuantitas Kerja (Y1.2)	Y1.2.1	0,828	Valid
	Y1.2.2	0,715	Valid
	Y1.2.3	0,786	Valid
Kerja sama (Y1.3)	Y1.3.1	0,844	Valid
	Y1.3.2	0,876	Valid
	Y1.3.3	0,871	Valid
Tanggung jawab (Y1.4)	Y1.4.1	0,841	Valid
	Y1.4.2	0,857	Valid
	Y1.4.3	0,815	Valid
Inisiatif (Y1.5)	Y1.5.1	0,806	Valid
	Y1.5.2	0,851	Valid
	Y1.5.3	0,782	Valid

Dari tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas dimana seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dapat dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat dapat mengukur variabel kinerja.

### Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,856	Reliabel
OCB (X2)	0,937	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,925	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,964	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,6. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat konsistensi internal dari reliabilitas tersebut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Tabel 6: Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.37893567	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.086	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.150	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.141
		Upper Bound	.159

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

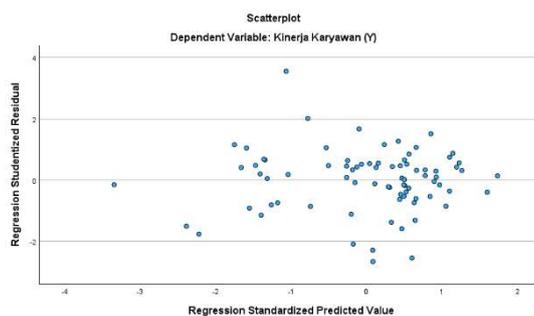
Tabel 7: Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X1)	.400	2.502
	OCB (X2)	.254	3.933
	Kompensasi (X3)	.336	2.978

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 7 nilai pada variabel independen penelitian tersebut menunjukkan nilai dari VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10,00$  sedangkan untuk nilai tolerance  $> 0,1$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa plotting (titik-titik) pada data yang telah diuji menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.066	4.794		.014	.989
	Rekrutmen	.459	.189	.218	2.426	.018
	OCB	.394	.117	.386	3.374	.001
	Kompensasi	.363	.092	.353	3.934	.000

Persamaan regresi linier berganda didapatkan perolehan hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,066 + 0,459 (X1) + 0,394 (X2) + 0,363 (X3) + e$$

Berdasarkan tabel 8, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (0,066) berarti bahwa ketika variabel semua variabel bebas memiliki nilai nol, maka rata-rata dari Y adalah 0,066. Dalam konteks praktis, nilai ini mencerminkan kondisi dasar atau nilai awal dari variabel terikat (Y) pada saat tidak ada pengaruh dari variabel bebas atau independen.
2. Variabel rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi bahwa setiap penambahan variabel rekrutmen sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
3. Variabel OCB ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi bahwa setiap penambahan variabel OCB sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,394 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
4. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Dilihat dari hasil regresi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel rekrutmen ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ).

### Uji Hipotesis

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	Std. Error	t -statistik	Sig.
(Constant)	.066	4.794	.014	.989
Rekrutmen	.459	.189	2.426	.018
OCB	.394	.117	3.374	.001
Kompensasi	.363	.092	3.934	.000
F Statistik	71.352			0.000
R Square	0.728			

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, OCB, dan kompensasi memiliki t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variable independen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan juga berpengaruh terhadap variabel dependen dibuktikan dengan perolehan F statistik sebesar 71.352 yang lebih besar dari F tabel (2.725). Untuk koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,728 atau 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan sebesar 72,8%. Sementara itu, sisa 27,2% dijelaskan oleh variabilitas dari variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2.426 dan nilai sig. sebesar 0,018. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yang sebesar 1.992 dan nilai sig. juga kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel rekrutmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama). Arah pengaruh variabel rekrutmen ini adalah arah positif yang berarti memiliki pengaruh baik pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Fitriani, Mohammad Sihab Ridwan (2023) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan”. Hasil yang diperoleh adalah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan proses rekrutmen guna memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mencapai tujuan secara efektif, perusahaan harus menerapkan proses rekrutmen yang baik, sehingga dapat memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dan mampu berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3.374 dan nilai sig. sebesar 0,001. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yang sebesar 1.992 dan nilai sig. juga kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama). Arah pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* ini adalah arah positif yang berarti memiliki pengaruh baik pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nina Fauziah, Djoko Poernomo, I Ketut Mastika, Sarah Fadilla (2024) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif tanpa diminta, dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat. Oleh karena penting bagi perusahaan dalam mendorong perilaku OCB melalui budaya organisasi yang positif, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta program pengembangan karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3.934 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yang sebesar 1.992 dan nilai sig. juga kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama). Arah pengaruh variabel kompensasi ini adalah arah positif yang berarti memiliki pengaruh baik pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan Hermawan, Muhammad Idris, Choiriyah (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang”. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, baik dalam bentuk kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun dalam bentuk non-finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja, berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi berperan penting sebagai salah satu faktor motivasi utama yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

### **Pengaruh Secara Simultan Rekrutmen, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel rekrutmen, OCB dan kompensasi diperoleh F hitung sebesar 71.352, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa rekrutmen, organizational citizenship behavior, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama) diterima.

### **KESIMPULAN**

1. Rekrutmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dino Park, Jatim Park 3. Hal ini menegaskan pentingnya adanya proses rekrutmen yang terencana dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kolaborasi tim. Karyawan yang bersedia memberikan bantuan kepada rekan-rekannya dan aktif dalam tim dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.
3. Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, terutama dalam bentuk bonus, memainkan peranan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik kompensasi, terutama bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Dino Park.
4. Pengaruh simultan variabel terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersamaan (simultan), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa rekrutmen, OCB, dan kompensasi merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizki. 2017. *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Jatinangor: Penulisan Buku Literatur IPDN.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiharja, Jiman, Handy Aribowo, dan Aloysius Jondar. 2023. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta)." *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10(2):545–60.
- Dalimunthe, Nikmah, Abdul Kholid Azhari, Ibnu Habib Wahyudi, Muhammad Tareq Aziz, Arsiah Dwi Cintana, Khairunisah, Mulia Syahfitri, dan Putri Adila. 2023. "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan." *Jurnal Riset Akuntansi* 1(3):83–106. doi: 10.54066/jura-itb.v1i3.397.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Efendi, Suryono, dan Ogy Winenriandhika. 2021. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1):99–110. doi: 10.54783/jin.v3i1.383.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauziah, Nina, Djoko Poernomo, I. Ketut Mastika, dan Sarah Fadilla. 2024. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo)." *Jurnal Strategi Bisnis (JSB)* 12(1):2024.
- Fitriani, Nur, dan M. Sihab Ridwan. 2023. "The Influence of Recruitment, Job Training and Compensation on Employee Performance at CV. Bina Reka Lamongan." *Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM)* 2(3):499–516.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, Iwan, Muhammad Idris, dan Choiriyah. 2022. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3(4):158–76. doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i4.904.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasroel, Ade Suryani. 2023. "Pengaruh Leadership dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta." 1(3):9–18.
- Puspita, J. K. 2024. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Operasional Toko di Perusahaan Ritel." *Journal of Young Entrepreneurs* 3(2):88–104.

*Pengaruh Rekrutmen, Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3 (PT. Maju Batu Bersama)*

- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sagita, I. Wayan Ari, Nengah Landra, dan Ni Made Dwi Puspitawati. 2020. “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.” *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen* 10(2):28–35.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.