

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SURAKARTA

Darojat Prihananto¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: darojatprihananto1918@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the effect of recruitment, employee placement and compensation on employee performance at PT. Pos Indonesia Surakarta Branch either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: It is expected that effect of recruitment, employee placement and compensation have effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Surakarta Branch either partially or simultaneously either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained from the questionnaires distributed to the respondents. Sample in this study as many as 50 respondent. Analytical techniques used in this study using multiple linear regression test, t test, F test and test coefficient of determination. The results of data analysis in this study can be concluded that effect of recruitment, employee placement and compensation have significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Surakarta Branch either partially or simultaneously either partially or simultaneously.

Keywords : Recruitment, Employee Placement, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor manusia (Mangkunegara, 2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Moheriono (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Fahmi, 2016). Perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Sehingga untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang meningkatkan kinerja.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan

yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis, 2011). Manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasirudin (2012) yang menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu kinerja yang baik dari karyawan juga dipengaruhi oleh penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan.

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardana, 2012). Penempatan kerja karyawan merupakan kegiatan menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya (Raffi, 2015). Hal ini didukung penelitian Raffi (2015) yang menyatakan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru.

Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, insentif, tunjangan atau program kesejahteraan. Nawawi (2015), kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Praptiestrini (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia adalah termasuk organisasi publik yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia karena merupakan salah satu wadah penyedia sarana komunikasi bagi masyarakat terutama yang berhubungan dengan surat-menyurat. Untuk menghasapi dunaia usaha yang semakin kompetitif maka diperlukan penyesuaian status Badan Usaha yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu menembangkan pelayanan yang lebih kualitas. Selain itu juga karena perkembangan teknologi sekarang ini menyebabkan munculnya sarana atau media komunikasi lain yang lebih cepat dan canggih. Sehingga masyarakat akan berkomunikasi dan memperoleh informasi baik dari dalam maupun dari luar negeri dengan mudah dan cepat. Oleh karena itu Badan Usaha Milik Negara yang berstatus Perum Pos dan Giro telah berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) sebagaimana telah diatur pada PP No. 5 Tahun 1995.

Perubahan tersebut merupakan momentum untuk reformasi secara menyeluruh dalam upaya peningkatan mutu pelayanan yang lebih berkualitas. Hal ini pun sesuai dengan salah satu ciri dari Persero yaitu bahwa makna usaha persero adalah untuk memupuk keuntungan, pelayanan dan pembinaan organisasi yang baik, efektif, efisien, dan ekonomis secara *business, cost accounting principles, management, effectiveness* dan pelayanan yang baik, memuaskan dan memperoleh laba. Pengelolaan sumber daya manusia sangat

diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia cabang Surakarta. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Pos Indonesia cabang Surakarta tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektivitas perusahaan maka PT. Pos Indonesia cabang Surakarta juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Pos Indonesia cabang Surakarta tidak hanya melayani arus lalu lintas udara, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Pos Indonesia cabang Surakarta.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan” (Simamora, 2016). Sedangkan Bhoganadam & Rao. (2014), menyatakan rekrutmen merupakan usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang melamar suatu jabatan yang kosong guna mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi syarat menurut description dan analisa yang diminta untuk jabatan yang lowong dalam suatu organisasi yang kemudian dipilih calon terbaik diantara mereka. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih.

Handoko (2014), menerangkan bahwa aktivitas penarikan melayani tiga tujuan dalam proses penyusunan pegawai, yaitu: memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja, mempengaruhi pelamar menerima pekerjaan dan aktivitas rekrutmen pertukaran

informasi. Organisasi harus aktif melakukan rekrutmen tenaga kerja. Nitiseminto (2011), cara rekrutmen yang dapat ditempuh menggunakan: iklan (*advertising*), kantor penempatan tenaga kerja, *walk ins*, rekomendasi dari karyawan, lembaga pendidikan, *leasing*, nepotisme dan serikat buruh. Mathis (2011), indikator variabel rekrutmen yaitu berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, sumber perekrutan dan metode perekrutan.

Penempatan Kerja

Sastrohadiwirjo (2013) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi. Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab (Ardana, 2012). Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan sesuai dengan pekerjaan dan klasifikasinya. Penempatan penting karena aktivitas perusahaan dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya (Raffi, 2015).

Salah satu tujuan perusahaan dalam menempatkan karyawannya secara tepat adalah agar karyawan tersebut berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka perlu menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki karyawan. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan antara lain: tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental serta status perkawinan dan usia (Sastrohadiwiryo, 2013). Raffi (2015), penempatan kerja karyawan terdiri dari beberapa indikator yaitu pendidikan, pengetahuan kerja dan keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Kompensasi

Panggabean (2012) menyatakan kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Nawawi (2015) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, insentif, tunjangan atau program kesejahteraan.

Kinerja Karyawan

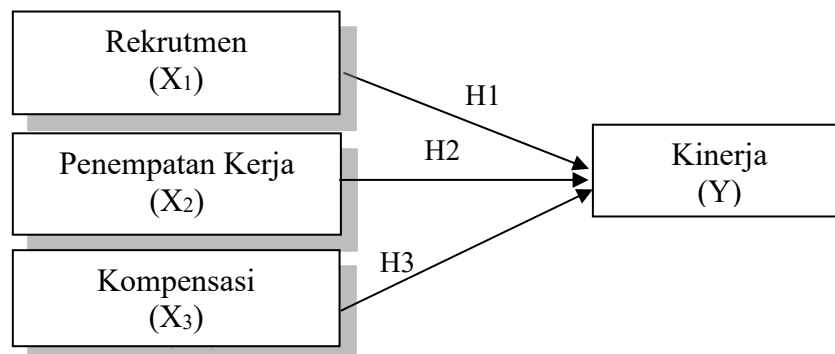
Hasibuan (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Moehariono (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kasmir (2016), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu: 1) untuk memperbaiki kualitas

pekerjaan, 2) keputusan penempatan, 3) perencanaan dan pengembangan karier, 4) kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) penyesuaian kompensasi, 6) inventory kompetensi karyawan, 7) kesempatan kerja adil, 8) komunikasi efektif antara atasan bawahan, 9) budaya kerja, 10) menerapkan sanksi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Fahmi, 2016).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H1: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
- H2: Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
- H4: Rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah 50 karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Mengingat populasi kecil kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sensus, dimana semua populasi diambil sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Metode pengukuran menggunakan skala Likert. Uji instrumen pada penelitian ini, menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian Hipotesis, menggunakan Regresi Linier Berganda. Variabel dalam penelitian ini, yaitu: variabel independen (rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel-variabel penelitian. Tabel 1, menunjukkan hasil uji validitas bahwa semua item pernyataan semuanya valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X1)			
X _{1.1}	0,699	0,273	Valid
X _{1.2}	0,741	0,273	Valid
X _{1.3}	0,682	0,273	Valid
X _{1.4}	0,764	0,273	Valid
X _{1.5}	0,801	0,273	Valid
Penempatan Kerja (X2)			
X _{2.1}	0,628	0,273	Valid
X _{2.2}	0,724	0,273	Valid
X _{2.3}	0,776	0,273	Valid
X _{2.4}	0,811	0,273	Valid
X _{2.5}	0,777	0,273	Valid
Kompensasi (X3)			
X _{3.1}	0,607	0,273	Valid
X _{3.2}	0,483	0,273	Valid
X _{3.3}	0,760	0,273	Valid
X _{3.4}	0,524	0,273	Valid
X _{4.5}	0,754	0,273	Valid
Kinerja (Y)			
Y ₁	0,845	0,273	Valid
Y ₂	0,886	0,273	Valid
Y ₃	0,821	0,273	Valid
Y ₄	0,776	0,273	Valid
Y ₅	0,759	0,273	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Rekrutmen	0,799	<i>Alpha Cronbach > 0,60</i> maka <i>reliabel</i>	Reliabel
Penempatan Kerja	0,799		Reliabel
Kompensasi	0,621		Reliabel
Kinerja	0,877		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 2, menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel penelitian memiliki kriteria $\alpha > 0.60$ sehingga semua instrumen reliabel dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisa Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6,287 + 0,309X_1 + 0,373X_2 + 0,727X_3 + e$$

- Nilai α (konstan) = -6,287, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat penilaian terhadap variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi akan dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
- Nilai $\beta_1 = 0,309$, bernilai positif artinya penilaian terhadap rekrutment mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Apabila terdapat peningkatan variabel penilaian terhadap rekrutmen dan variabel lain dianggap konstan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

- c. Nilai $\beta_2 = 0,373$, bernilai positif artinya penilaian terhadap penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Apabila terdapat peningkatan persepsi penilaian penempatan kerja dan variabel lain dianggap konstan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
- d. Nilai $\beta_3 = 0,727$, bernilai positif artinya penilaian terhadap kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Apabila terdapat peningkatan persepsi penilaian kompensasi dan variabel lain dianggap konstan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,287	2,324		-2,705	,010
Rekrutmen	,309	,142	,314	2,625	,010
Penempatan Kerja	,373	,138	,329	2,707	,009
Kompensasi	,727	,184	,509	3,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data primer yang diolah

Uji t

Hasil Uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,625 > 2,013$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,010 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta (H_1 diterima).

- b. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,707 > 2,013$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,009 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta (H_2 diterima).

- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,962 > 2,013$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta (H_3 diterima).

Uji F

Pada Tabel 4. hasil Uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($52,023 > 2,79$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	627,537	3	209,179	52,023	,000 ^b
Residual	184,963	46	4,021		
Total	812,500	49			

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,758	2,005

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Primer diolah

Pada Tabel 5, hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758, artinya variabel independen yang terdiri dari rekrutmen, penempatan kerja, kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepuasan kerja, kesejahteraan, lingkungan kerja dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu (2,625 > 2,013) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu (0,010 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima artinya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta secara parsial. Sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik dalam perusahaan akan menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga dengan adanya karyawan berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat disiapkan dengan proses rekrutmen yang baik. Seperti melakukan seleksi yang ketat, terhadap calon karyawan yang akan menduduki posisi jabatan tertentu di perusahaan agar calon karyawan tersebut benar-benar mempunyai kompetensi dan skill sesuai dengan kebutuhan jabatan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raffi (2015); Nasirudin (2012) yang menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu (2,707 > 2,013) dan nilai signifikansi (p-value)

$< 0,05$ yaitu ($0,001 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta secara parsial. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penempatan kerja seringkali masih menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Hal ini dikarenakan dengan adanya penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kompetensi dan keterampilan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang, atau paling tidak sesuai latar belakang pendidikan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raffi (2015); Nasirudin (2012); dan Fradina, (2013) yang menerangkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu ($3,962 > 2,013$) dan nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta secara parsial. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pemberian kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Hal ini dikarenakan dengan adanya pemberian kompensasi karyawan merasa lebih dihargai dan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk dapat melakukan sesuatu yang lebih baik, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, seperti dengan pemberian bonus apabila mampu melampaui target pekerjaan, pemberian uang lembur, pemberian jaminan keamanan dan sebagainya. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Praptiestrini (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh proses rekrutmen, penempatan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Surakarta secara simultan

Hasil uji Secara simultan dengan uji F maka dapat diketahui bahwa nilai nilai F hitung $> F$ tabel yaitu ($52,023 > 2,79$) dan nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti rekrutmen dan penempatan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutment, penempatan kerja dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,758. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel

independen yang terdiri dari rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepuasan kerja, kesejahteraan, lingkungan kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
2. Penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.
4. Rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta.

SARAN

Saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan proses rekrutmen yang baik. Seperti melakukan seleksi yang ketat, terhadap calon karyawan yang akan menduduki posisi jabatan tertentu di perusahaan agar calon karyawan tersebut benar-benar mempunyai kompetensi dan skill sesuai dengan kebutuhan jabatan tersebut.
2. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara penempatan kerja yang sesuai dengan bidang, atau paling tidak sesuai latar belakang pendidikan karyawan.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, seperti dengan pemberian bonus apabila mampu melampaui target pekerjaan, pemberian uang lembur, pemberian jaminan keamanan dan sebagainya.
4. Bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian terkait dengan variabel yang berbeda dan obyek penelitian yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bhoganadam & Rao, (2014). A Study on Recruitment and Selection Process of Sai, Global Yartex India Private Limited, *International Journal of Management*.
- Fahmi, Irham, (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fradina, (2013). *Pengaruh Pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara SAN Belawan-Medan*. Skripsi, Universitas Medan.
- Handayani, D. & Praptiestrini, (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar. *Jurnal Smooting*, Vol. 21 No. 4.
- Handoko, T. Hani, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Depok: PT, Rajagrafindo Persada,

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L, Robert, & Jackson, John, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Patria.
- Moehariono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasiruddin, (2012). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah*. Skripsi, Univesitas Negeri Islam Alaudin Makasar.
- Nawawi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Raffi, M. & Andri, (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Bank Riaukepri Pekanbaru, *Jurnal*, ISSN: 2355-6919, Vol, 2 No, 1, Universitas Riau.
- Sastrohadiwiryo, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi, 2. Jakarta: Bumi Aksara.