

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, PENGAWASANDAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS KISARAN

Cindy Vitaloka¹, Normansyah²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang dimana seluruh karyawan dijadikan sampel sebanyak 32 responden. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa, Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran. Pada hasil uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,050 dengan nilai sig. 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,73 dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,050 > (2,73)$ sig. Penelitian ($0,000 < 0,05$). Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran dengan t_{hitung} ($2,269 < t_{tabel}(2,048)$ dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran dengan nilai ($2,185 > t_{tabel}$ ($2,048$) dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Pengawasan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ t_{hitung} ($2,416 > t_{tabel}$ ($2,048$) dengan nilai signifikansi ($0,023 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran t_{hitung} ($2,564 > t_{tabel}$ ($2,048$) dan dengan nilai signifikansi ($0,016 < 0,05$)

Kata Kunci : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pos Kisaran

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan manusia untuk mengoperasikannya. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan dan kompensasi.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya, diperlukan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang dinamakan rekrutmen. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Perekrutan tidak hanya dilakukan pada pelamar pekerjaan tetapi pada karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan untuk ditempatkan sesuai kemampuan dalam bekerja.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten serta dibutuhkan oleh perusahaan. Jika penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat maka dapat membantu perusahaan dalam

mencapai tujuan. Maka dari itu Kantor Pos Kisaran harus menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dalam bekerja sehingga prestasi kerja pada karyawan akan terus meningkat.

Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan juga sangat diperlukan untuk tercapainya sebuah target dalam sebuah perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Menurut Mathis (2006:112) rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan orientasi tenaga kerja.

Menurut (Hasibuan:2010:42) sumber-sumber rekrutmen bisa berasal dari internal dan eksternal yaitu :

1. Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dalam perusahaan tersebut yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

2. Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan atau pelamar pekerjaan yang mengisi jabatan serta penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari:

- a. Kantor penempatan tenaga kerja
- b. Lembaga-lembaga pendidikan
- c. Serikat-serikat buruh
- d. Pencangkokan dari perusahaan lain
- e. Memasang iklan pada media masa dan lain sebagainya

Menurut Siswanto (2012:162) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Hasibuan (2001:178) mendefenisikan

bahwa penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi akademik

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta tanggung jawab.

1. Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

2. Kesehatan fisik dan mental

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran.

3. Status perkawinan

Formulir diberikan pada pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan khususnya dalam bidang

ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat menjadi pertimbangan khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

4. Usia

Tidak ada satu manusia yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksinya.

Macam-macam pengawasan menurut Terry dalam Sukarman (2011:119) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan barang-barang inventaris
2. Pengawasan produksi
3. Pengawasan pemeliharaan
4. Pengawasan kualitas
5. Pengawasan jumlah barang-barang
6. Pengawasan upah/gaji
7. Pengawasan penjualan
8. Pengawasan biaya

Menurut Hasibuan (2006:118) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2003:155) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa upah atau gaji pokok yang pembayarannya diterima karyawan secara bulanan, mingguan ataupun

setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2015) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung:

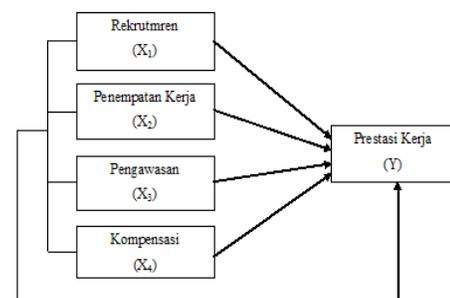
1. Kompensasi langsung
 - a. gaji pokok merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
 - b. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
 - c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Tunjangan karyawan yaitu tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti, sakit dan lain-lain).
 - b. Tunjangan jabatan yaitu tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.
 - c. Menurut Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah suatu

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2009:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Handoko (2007:135) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Menurut Sutrisno (2011) orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi. Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.
3. Tingkat motivasi kerja
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Skala
Rekrutmen (X_1)	Proses untuk mencari dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan untuk di seleksi menja di karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan	1. Dasar penarikan 2. Sumber penarikan 3. Metode penarikan	Skala Likert
Penempatan Kerja (X_2)	Proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan yang berbeda yang telah ditentukan perusahaan berdasarkan kriteria tertentu	1. Pendidikan 2. Penge tahuan kerja 3. Keterampilan 4. Pengalaman kerja	Skala Likert
Pengawasan (X_3)	Salah satu proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan	1. Menentukan ukuran pelaksanaan 2. Memberikan penilaian 3. Mengadakan korektif	Skala Likert
Kompensasi (X_4)	Sebuah imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerja dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Kompensasi non finansial	Skala Likert
Prestasi kerja (Y)	Hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas	1. Hasil kerja 2. Penge tahuan kerja 3. Kecekatan mental 4. Inisiatif 5. Sikap 6. Disiplin waktu	Skala Likert

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Rekrutmen

Hasil pengujian tiga item pernyataan pada variabel rekrutmen dapat dilihat melalui tabel dibawah ini

Tabel 4.9 Uji Validitas Rekrutmen

Kode Item Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	Koefisien Korelasi Sederhana (r_{tabel})	Keterangan Hasil Pengujian
P1	0,911	0,3494	Valid
P2	0,863	0,3494	Valid
P3	0,937	0,3494	Valid

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Hasil uji tabulasi uji validitas variabel rekrutmen pada tabel diatas, seluruh item pernyataan yang terdiri dari (P1,P2,P3), menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > (r_{tabel}) sehingga ketiga item

pernyataan rekrutmen dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Penempatan Kerja.

Berikut ini adalah data tabulasi pengujian validitas empat pernyataan pada variabel penempatan kerja, yakni

Tabel 4.10 Uji Validitas Penempatan Kerja

Kode Item Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	Koefisien Korelasi Sederhana (r_{tabel})	Keterangan Hasil Pengujian
P4	0,915	0,3494	Valid
P5	0,931	0,3494	Valid
P6	0,932	0,3494	Valid
P7	0,842	0,3494	Valid

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil pengukuran uji validitas pada variabel penempatan kerja di atas, seluruh pernyataan yang terdiri dari (P4,P5,P6,P7), menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya keempat item pernyataan tersebut telah lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

3. Uji Validitas Pengawasan

Adapun hasil dari pengukuran ketiga item pernyataan pada variabel pengawasan menghasilkan keputusan sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Validitas Pengawasan

Kode Item Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	Koefisien Korelasi Sederhana (r_{tabel})	Keterangan Hasil Pengujian
P8	0,789	0,3494	Valid
P9	0,749	0,3494	Valid
P10	0,612	0,3494	Valid

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil pengukuran validitas pada variabel pengawasan diatas seuruh pernyataan yang terdiri dari (P8,P9,P10), menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) $>$ (r_{tabel}) yang artinya ketiga item pernyataan tersebut telah lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

4. Uji Validitas Kmpensasi

Hasil yang diperoleh melalui pengujian empat item pernyataan pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Validitas Kompensasi

Kode Item Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	Koefisien Korelasi Sederhana (r_{tabel})	Keterangan Hasil Pengujian
P11	0,680	0,3494	Valid
P12	0,864	0,3494	Valid
P13	0,943	0,3494	Valid
P14	0,836		

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Hasil tabulasi uji validitas variabel kompensasi pada tabel diatas, seluruh item pernyataan yang terdiri dari (P11,P12,P13,P14), menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) $>$ (r_{tabel}) sehingga keempat item pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

5. Uji Validitas Prestasi Kerja

Hasil uji validitas pada keenam pernyataan variabel prestasi kerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.13 Uji Validitas Prestasi Kerja

Kode Item Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	Koefisien Korelasi Sederhana (r_{tabel})	Keterangan Hasil Pengujian
P15	0,776	0,3494	Valid
P16	0,838	0,3494	Valid
P17	0,964	0,3494	Valid
P18	0,713	0,3494	Valid
P19	0,854	0,3494	Valid
P20	0,666	0,3494	Valid

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil pengukuran validitas pada variabel prestasi kerja di atas, seluruh pernyataan (P15,P16,P17,P18,P19,P20), menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya keenam item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas

Kode Item Pernyataan	Output <i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Pengujian	Keterangan Hasil Pengujian
Rekrutmen (X_1)	0,954	? 0,60	Reliabel
Penempatan Kerja (X_2)	0,961	? 0,60	Reliabel
Pengawasan (X_3)	0,838	? 0,60	Reliabel
Kompensasi (X_4)	0,920	? 0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,922	? 0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan *cronbach's alpha* seperti variabel rekrutmen (0,954), penempatan kerja (0,961), pengawasan (0,838), kompensasi (0,920) dan prestasi kerja (0,922) $>$ 0,60. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan, kompensasi dan prestasi kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau

tingkat akurasiya memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen (X1)	32	6	15	12,53	2,300
Penempatan Kerja (X2)	32	8	20	15,72	4,018
Pengawasan (X3)	32	9	15	12,47	1,796
Kompensasi (X4)	32	11	20	15,00	3,370
Prestasi Kerja (Y)	32	18	30	26,31	3,872
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil output statistik pada seluruh deskriptif variabel penelitian diatas, dijelaskan bahwa:

1. Rekrutmen (X_1), menghasilkan nilai terendah (6), nilai tertinggi (15), rata-rata (12,53) dan standar deviasi (2,300)
2. Penempatan Kerja (X_2), menghasilkan nilai terendah (8), nilai tertinggi (20), rata-rata (15,72) dan standar deviasi (4,018).
3. Pengawasan (X_3), menghasilkan nilai terendah (9), nilai tertinggi (15), rata-rata (12,47) dan standar deviasi (1,796).
4. Kompensasi (X_4), menghasilkan nilai terendah (11), nilai tertinggi (20), rata-rata (15,00) dan standar deviasi (3,370).
5. Prestasi Kerja (Y), menghasilkan nilai terendah (18), nilai tertinggi (30), rata-

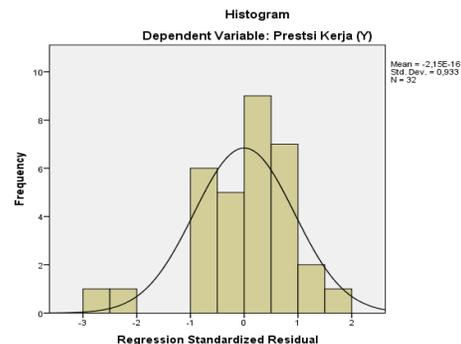
rata (26,31) dan standar deviasi (3,872).

Hasil analisis deskriptif di atas menjelaskan bahwa seluruh variabel penelitian ini yang terdiri dari rekrutmen (X_1), penempatan kerja (X_2), pengawasan (X_3), kompensasi (X_4) dan prestasi kerja (Y) tidak terjadi penyimpangan data karena seluruh nilai rata-rata (*mean*) > nilai standar deviasi.

a. Grafik Histogram

Data terdistribusi secara normal apabila garis lengkungan melewati seluruh diagram data yang tersebar dan membentuk lonceng, namun apabila garis tidak membentuk lengkungan seperti lonceng serta terlihat lebih miring ke salah satu sisi diagram, maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi secara normal.

Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram



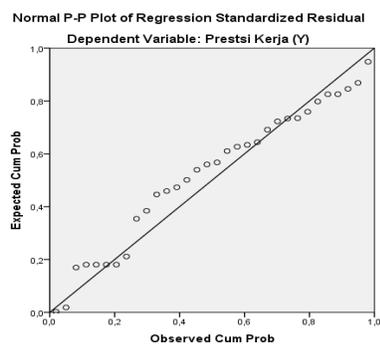
Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)
Hasil uji normalitas menggunakan histogram di atas,

dijelaskan bahwa diagram yang terbentuk merupakan tanggapan seluruh responden terhadap item pernyataan pada kuesioner dan terlihat garis lengkungan membentuk lonceng melewati seluruh diagram sehingga kesimpulan uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Grafik P-P Plot

Data memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik yang tersebar terlihat mengikuti arah garis diagonal sedangkan apabila titik-titik terurai dan terlihat menjauh dari garis diagonal, maka dikatakan bahwa data penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Uji Normalitas menggunakan P – P Plot



Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Hasil uji normalitas menggunakan P-P Plot, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y)

sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.16 Kolmogorov Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0003420
	Std. Deviation	1,12394564
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,099
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,600

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan kolmogorov smirnov test di atas, nilai Asymp.Sig (0,600) > signifikansi (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas seperti yang ditampilkan pada pengujian grafik Histogram dan P-P Plot.

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Rekrutmen (X1)	,853	1,172
Penempatan Kerja (X2)	,555	1,801
Pengawasan (X3)	,625	1,600
Kompensasi (X4)	,780	1,282

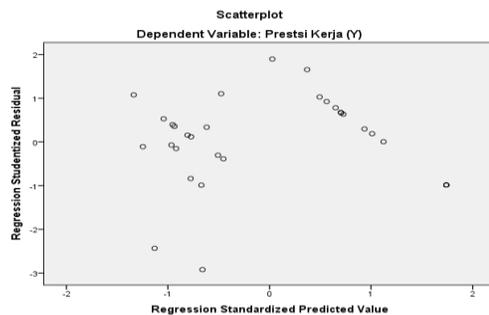
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan pada Tabel yang ada terlihat bahwa keempat variabel bebas yaitu : faktor rekrutmen (1,172), penempatan kerja (1,801), pengawasan (1,600), kompensasi (1,282) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sedangkan nilai Tolerance, rekrutmen

(0,853), penempatan kerja (0,555), pengawasan (0,625), kompensasi (0,780) > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Gambar 4.4 Scatterplot



Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, dijelaskan bahwa seluruh titik – titik diantara garis lurus dibawah dan diatas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik – titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,896	3,388	
1 Rekrutmen (X1)	,424	,187	,252
Penempatan Kerja (X2)	,290	,133	,300
Pengawasan (X3)	,676	,280	,313
Kompensasi (X4)	,342	,133	,298

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Melalui statistik regresi linear berganda diatas, menghasilkan

persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini :

$$Y = 2,896 + 0,424 + 0,290 + 0,676 + 0,342 + e$$

Pada persamaaan tersebut dapat dilihat bahwa rekrutmen (X₁), penempatan kerja (X₂), pengawasan (X₃) dan kompensasi (X₄) mempunyai koefisien regresi positif. Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linear berganda di atas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai konstana adalah menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel rekrutmen (X₁), penempatan kerja (X₂), pengawasan (X₃) dan kompensasi (X₄) dan nol, maka nilai prestasi kerja (Y) bernilai tetap sebesar (2,896) satuan.
2. Koefisien regresi pada variabel rekrutmen (X₁), adalah (0,424) maka berpengaruh positif artinya terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel rekrutmen (X₁) mak akan meningkatkan nilai prestasi kerja karyawan (Y), sebesar (0,424).
3. Koefisien regresi pada variabel penempatan kerja (X₂) adalah (0,290) maka artinya terjadi penambahan senilai satu satuan variabel penempatan kerja (X₂), maka variabel prestasi kerja

(Y) akan meningkat senilai (0,290) satuan.

4. Koefisien regresi pada variabel pengawasan (X_3) adalah (0,676) maka artinya terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengawasan (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y), sebesar (0,676) satuan.
5. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_4) adalah (0,342) maka artinya terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompensasi (X_4), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y), sebesar (0,342) satuan.

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333,029	4	83,257	17,050	,000 ^b
Residual	131,846	27	4,883		
Total	464,875	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_4), Rekrutmen (X_1), Pengawasan (X_3), Penempatan Kerja (X_2)

Sumber: Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (17,050) > F_{tabel} (2,73) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran.

Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	,853	,400
1 Rekrutmen (X_1)	2,269	,031
Penempatan Kerja (X_2)	2,185	,038
Pengawasan (X_3)	2,416	,023
Kompensasi (X_4)	2,564	,016

Sumber: Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai t_{hitung} (2,269) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,031 > 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya rekrutmen, berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} (2,185) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,038 > 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} (2,416) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,023 > 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Nilai t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,016 > 0,05) sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Diantara keempat variabel bebas dalam penelitian ini, Kompensasi (X_4) menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena nilai t_{hitung} (2,564) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^b	,716	,674	2,210

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_4), Rekrutmen (X_1), Pengawasan (X_3), Penempatan Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data Statistik Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu artinya pengaruh variabel bebas terdiri dari rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,4% sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil

kesimpulan bahwa variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,896 + 0,424 + 0,290 + 0,676 + 0,342 + e$, rekrutmen (X_1), penempatan kerja (X_2), pengawasan (X_3) dan kompensasi (X_4) menghasilkan koefisien regresi positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran. Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} (17,050) dengan nilai signifikan (0,00) sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 dengan α 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja , karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (17,050 > 2,73) signifikan penelitian (0,00 < 0,05).

3. Pengujian secara parsial :

- a. Variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran. dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,269) < (2,048)$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. berdasarkan hasil. yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a .
- b. Variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran dengan nilai $t_{hitung} (2,185) > t_{tabel} (2,048)$ dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a .
- c. Variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran dengan nilai $t_{hitung} (2,416) > t_{tabel} (2,048)$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a .
- d. Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kisaran karena Nilai $t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (2,048)$ dan nilai signifikansi $(0,16 < 0,05)$ sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima
4. Hasil uji determinasi (R^2) adalah hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas terdiri dari rekrutmen, penempatan kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,4% sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] A.A, Anwar, Prabu. Mngkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [3] Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Handoko, Hani T. 2007. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- [7] Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- [8] Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [9] Mathis, R.L dan J.H. Jakson.2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [11] Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Siswanto, B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15] Simamora, Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- [16] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [17] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [21] Tri Darmawati. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Harvaco Jaya Palembang”, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 2015. Vol.12, No.3.
- [22] Wisdalia Maya Sari, “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuk Linggau” *Jurnal Of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 2018. Vol.1, No.2.

JURNAL / SKRIPSI

- [18] G.T.A. Putra dan I.W. Bagia, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Agung Kencana”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis 2020*. Vol.2, No. 2.
- [19] Nadriana Natatilova dan Susi Yuliantanti, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Gunung Naga Mas Padang”, *JM*, 2020. Vol. 2, No. 4.
- [20] Muhammad Abid, “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Berdikari