

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG KARANGANYAR

Sermila Hana Pratiwi¹⁾, Arya Surendra²⁾

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

E-mail: sermilahanapратиwi@gmail.com¹⁾, aryasure10@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment, employee placement, and compensation on employee performance at PT. Pos Indonesia Karanganyar Branch either partially or simultaneously. The research method used is analysis with a quantitative approach. The data in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. The data processing method is carried out with a saturated sampling approach, namely the sampling method in which the total population is used as a research sample involving 39 employees. Data analysis carried out was validity test, reliability test, multiple linear regression test, f test, t test, and coefficient of determination using SPSS version 22. The results showed that partially recruitment variable (X1) and employee placement variable (X2) had an effect significant to the employee performance variable (Y). Partially, compensation (X3) has no significant effect on employee performance variable (Y). Simultaneously variable recruitment (X1), employee placement (X2) and compensation (X3) have a positive and significant effect on employee performance variable (Y) at PT. Pos Indonesia Karanganyar Branch.

Keywords: Recruitment, Employee Placement, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia karena menjadi salah satu sarana komunikasi bagi masyarakat. Untuk menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif maka diperlukan penyesuaian usaha yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih berkualitas.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Salah satu aktivitas pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara untuk mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, kemampuan, dan keahlian yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan diberikan.

Penyusutan biasanya terjadi karena adanya pegawai yang meninggal, pensiun, dan dikeluarkan dari perusahaan karena adanya pelanggaran tata tertib yang telah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar. Oleh karena itu karyawan baru akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru ke dalam satuan kerja yang kegiatannya memerlukan aktivitas yang tinggi.

Sistem perekrutan dalam PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar tidak hanya menghasilkan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, namun juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing guna untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar tidak hanya melayani arus udara, namun juga menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Perusahaan yang berkembang merupakan dambaan pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah

maupun swasta mengharapkan perusahaannya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan negatif kepada perusahaan.

Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar?, (2) Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar?, dan (3) Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar?. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui (1) pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar dan (2) mengetahui faktor manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar.

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

Musannaf (2013: 96), bahwa rekrutmen adalah upaya mencari dan mendapatkan calon pegawai yang melamar suatu jabatan yang lowong agar mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan uraian dan analisis yang diminta untuk jabatan yang lowong dalam suatu organisasi yang akan kemudian di pilihlah kandidat yang terbaik diantara mereka. Menurut Sutrisno (2017:45) bahwa tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang nantinya akan dipilih dan diseleksi oleh pihak manajemen yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Menurut Hasibuan, (2010:44) ada dua metode rekrutmen yaitu (1) Metode tertutup dan (2) Metode terbuka.

Penempatan Karyawan

Menurut Sastrohadwirjo (2003: 162) bahwa penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi. Menurut Raffi (2015: 7) bahwa indikator penempatan karyawan terdiri dari (1) Pendidikan alternatif, (2) Pendidikan yang seharusnya, (3) Pengalaman, (4) Keterampilan dan (5) Pengetahuan kerja.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2013:741), Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Menurut Hasibuan (2012:122-123) ada dua asas kompensasi yaitu asas adil dan asas adil dan wajar. Menurut Sofyandi (2008:162) menjabarkan tujuh faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu (1) Adanya permintaan dan penawaran kerja, (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, (3) Serikat buruh, (4) Produktivitas kerja, (5) Biaya hidup, (6) Pengalaman kerja dan (7) sektor pemerintah.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Isnawati (2017) indikator kinerja karyawan ada tiga yaitu: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, dan (3) Ketepatan waktu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rafli pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh

Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru. Diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Bank RiauKepri Pekanbaru.

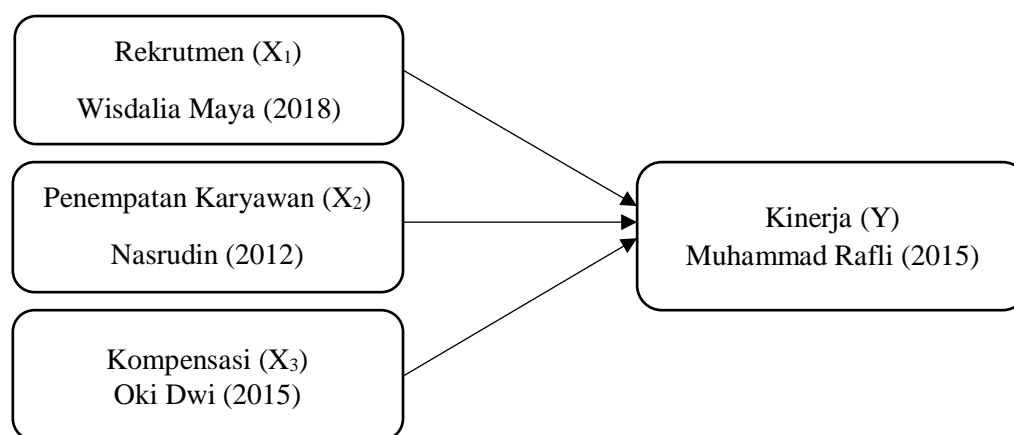
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oki Dwi pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus Pegawai PT.Pegadaian cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi). Hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasirudin pada tahun 2012 dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wisdalia Maya pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. Kesimpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Ho1: Diduga variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ha1: Diduga variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Ho2: Diduga variabel penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ha2: Diduga variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Ho3: Diduga variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ha3: Diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Ho4: Diduga variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar. Ha4: Diduga rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar sejumlah 39 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian atau sensus. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Variabel dependen dalam penelitian ini

adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah rekrutmen, penempatan karyawan dan kompensasi. Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan atau serangkaian aktivitas yang dilakukan ketika suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan lowongan dan jabatan yang ada. Menurut Mathis dalam Saputra (2017: 40) indikator-indikator dari variabel rekrutmen yaitu:

- a) Sumber internal
- b) Sumber eksternal
- c) Metode tertutup
- d) Metode terbuka
- e) Dasar perekrutan harus berpedoman dengan spesifikasi pekerjaan

2. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan adalah pemberian tugas atau pekerjaan kepada karyawan. Menurut Suwatno (2013) indikator-indikator penempatan karyawan yaitu:

- a) Pengalaman
- b) Ketrampilan
- c) Prestasi Akademik/ Pendidikan
- d) Usia

3. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Menurut Husein Umar (2012:16) indikator-indikator dari variabel kompensasi yaitu:

- a) Gaji
- b) Bonus
- c) Fasilitas
- d) Insentif
- e) Upah

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan. Menurut Isnawati (2017) indikator-indikator yang digunakan variabel kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas

Indikator-indikator tersebut untuk Menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan kuesioner. Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4) kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y= Kinerja

X₁= Rekrutmen

X₂= Penempatan Karyawan

X₃= Kompensasi

α = Konstanta

β= Koefisien regresi

ε = Error

Perhitungan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi berganda, dan uji determinasi menggunakan bantuan software SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesesuaian angket yang digunakan untuk memperoleh data dari responden. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	X _{1.1}	0,657	0,308	Valid
	X _{1.2}	0,484	0,308	Valid
	X _{1.3}	0,825	0,308	Valid
	X _{1.4}	0,741	0,308	Valid
	X _{1.5}	0,539	0,308	Valid
Penempatan Karyawan (X ₂)	X _{2.1}	0,676	0,308	Valid
	X _{2.2}	0,647	0,308	Valid
	X _{2.3}	0,681	0,308	Valid
	X _{2.4}	0,733	0,308	Valid
	X _{2.5}	0,500	0,308	Valid
Kompensasi (X ₃)	X _{3.1}	0,568	0,308	Valid
	X _{3.2}	0,845	0,308	Valid
	X _{3.3}	0,913	0,308	Valid
	X _{3.4}	0,902	0,308	Valid
	X _{3.5}	0,874	0,308	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,923	0,308	Valid
	Y2	0,816	0,308	Valid
	Y3	0,872	0,308	Valid
	Y4	0,856	0,308	Valid
	Y5	0,796	0,308	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai alat ukur yang dapat diandalkan atau menghasilkan ukuran konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan untuk mengukur berulang kali. Berikut hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 22.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Rekrutmen	0,619	<i>Alpha</i>	Reliabel
Penempatan Karyawan	0,655	<i>Cronbach</i> >	Reliabel
Kompensasi	0,887	0,60 maka	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	reliabel	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS versi 22, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Nilai Sig
Konstan	5,899	2,350	0,025
Rekrutmen	0,327	2,663	0,012
Penempatan	0,388	3,156	0,003
Kompensasi	0,108	1,284	0,208

F- hitung = 13.523

Adjust R² = .497

Dari tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,899 + 0,327 + 0,388 + 0,108 + e$$

Berdasarkan hasil regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai koefisien konstan sebesar 5,899. Artinya jika variabel rekrutmen (X₁), penempatan karyawan (X₂), dan kompensasi (X₃) adalah 0 maka kinerja (Y) adalah 5,899.

Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen bernilai positif yaitu sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen semakin meningkat. Dengan kata lain, jika rekrutmen meningkat satu poin maka kinerja karyawan juga PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar meningkat sebesar 0,327 poin. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,663 dengan nilai sig sebesar 0,012. Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Pada variabel ini menunjukkan nilai sig sebesar 0,012 < 0,05 yang berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,663, diperoleh t tabel sebesar 2,030. Dimana sesuai dengan pengambilan keputusan uji t, maka t hitung (2,663) > t tabel (2,030). Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar. Oleh karena itu Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien untuk variabel penempatan karyawan bernilai positif yaitu sebesar 0,388. Apabila penempatan karyawan mengalami peningkatan 1 poin maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,388. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,156 dengan nilai sig 0,003 dan diperoleh t tabel sebesar 2,030. Maka nilai t hitung (3,153) > t tabel (2,030) dan nilai sig 0,03 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar. Oleh karena itu Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,108. Apabila kompensasi mengalami peningkatan 1 poin maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,108. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 1,284 dengan nilai sig 0,208 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,030. Maka nilai t hitung (1,284) < t tabel (2,030) dan nilai sig 0,108 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar. Oleh karena itu Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar didasarkan pada hasil uji f. Berdasarkan hasil uji f pada tabel 1.3 diperoleh nilai f hitung sebesar 13,523 dengan nilai sig 0,000 dan diperoleh f tabel sebesar 2,874. Maka f hitung (13,523) > f tabel (2,874) dan nilai sig 0,00 < 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya kontribusi rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang

Karanganyar sebesar 49,7%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung (2,663) > t tabel (2,030), dan nilai sig 0,012 < 0,05. Penelitian ini sejalan dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafli (2015), Oki Dwi (2015), dan Nasirudin (2012) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung (3,153) > t tabel (2,030) dan nilai sig 0,03 < 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafli (2015) yang menerangkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini memperoleh nilai t hitung (1,284) < t tabel (2,030) dan nilai sig 0,108 > 0,05. Hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oki Dwi (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar.
2. Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar.
4. Rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar.

Saran

Saran yang direkomendasikan dalam penelitian ini yaitu diharapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, seperti pemberian uang lembur dan sebagainya sehingga kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperdalam kembali mengenai teori-teori rekrutmen, penempatan karyawan, kompensasi, dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- ALWI, Muhammad; SUGIONO, Edi.(2020).*Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Indoturbine Jakarta Pusat.Oikonomia: Jurnal Manajemen
- Andri, S., & Rafi, M. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. bank Riaukepri Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,
- Bejo Siswanto S. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru: Bandung.
- Cahyo, O. D. (2015). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: studi kasus pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.
- Elfira Husni Nazriani, (2013). *Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan (Kasus pada PT. Romi Patria Cendana Pekanbaru)*. Skripsi Administrasi Bisnis. Universitas Riau.
- Gery Desler, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo: Jakarta.
- Hani Handoko (2011). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

- Henry Simamora.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka: Yogyakarta.
- Malayu SP., Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moh. Nasir. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Depok: PT Rajagrindo Persada.