

KINERJA KEPEMIMPINAN, REKRUTMEN KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA

Desi Pratama¹, Ramon Zamora², Nurhayati³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

³Program Studi Ilmu Pemerintahan

¹desiprt@gmail.com, ²arrisalahlksa@gmail.com, ³nurhayati123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekolah Pelita Utama Kota Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan dengan jumlah sampel 110 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan pertama, variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, nilai t hitung (1,195) < t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,235) > 0,05. Variabel rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai dengan nilai t hitung (1,112) < t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,268) > 0,05. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dengan nilai t hitung (0,292) < t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,771) > 0,05. dan variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dengan nilai t hitung (2,402) > t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,018) < 0,05. kedua, variabel kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dengan nilai f hitung (5,729) > f tabel (2,46) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Rekrutmen, Kompensasi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, recruitment, compensation, and work placement on employee performance at the Pelita Utama School in Batam City. Data collection is done by distributing questionnaires. The population in this study was 150 employees with a sample size of 110 respondents. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results of this study state that first, the leadership variable partially has no positive and significant effect on employees, the t value (1.195) < t table (1.985) and the significance value (0.235) > 0.05. Recruitment variable partially has no positive and significant effect on employees with t value (1.112) < t table (1.985) and significance value (0.268) > 0.05. Compensation variable partially has no positive and significant effect on employees with t value (0.292) < t table (1.985) and a significance value (0.771) > 0.05. and the job placement variable partially has a positive and significant effect on employees with a value of t count (2.402) > t table (1.985) and a significance value (0.018) < 0.05. second, the variable leadership, recruitment, compensation, and job placement simultaneously has a positive and significant effect on employees with a value of f count (5.729) > f table (2.46) and a significance value (0.000) < 0.05.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2017)

Sekolah Pelita Utama merupakan institusi pendidikan yang bergerak dibidang pendidikan, bernaung dibawah Yayasan Cahaya Pelita Utama. Berdiri selama kurang lebih 6 tahun. karyawan yang dimiliki oleh Sekolah Pelita Utama meliputi Tenaga pengajar, *security, cleaning service, accounting, purchasing, driver* dan teknisi.

Dalam mewujudkan visi misi organisasi, Sekolah Pelita Utama menekankan kepada setiap karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya. Upaya tersebut terus dilakukan oleh Sekolah Pelita Utama guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Namun upaya-upaya yang dilakukan oleh Sekolah Pelita Utama belum berhasil hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang bekinerja kurang baik seperti masih banyak didapati karyawan yang terlambat masuk kerja, pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu, kurang berinisiatif dalam bekerja.

Penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh beberapa unsur, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting yang harus dipenuhi, diantaranya unsur kepemimpinan, unsur rekrutmen, unsur kompensasi dan unsur penempatan kerja. Sumber daya yang ada, jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui kepemimpinan yang dilakukan oleh sekolah Pelita Utama belum efektif. Ini dibuktikan pimpinan sekolah Pelita Utama dalam mengambil keputusan kurang melibatkan karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak mau tahu sehinggah menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Begitu juga dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Pelita Utama masih kurang efektif untuk menjaring karyawan yang memiliki komitmen, karena berdasarkan observasi yang penulis lakukan bahwa Sekolah Pelita Utama masih sering melakukan pergantian karyawan karena kinerjanya kurang baik.

Sekolah Pelita Utama juga dirasa kurang sesuai dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, hal ini penulis buktikan dalam observasi yang penulis lakukan bahwa Sekolah Pelita Utama masih ada memberi kompensasi kepada karyawan jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehinggah membuat karyawan cenderung bekerja kurang sesuai yang diharapkan.

Terakhir penempatan kerja yang dilakukan oleh Sekolah Pelita Utama juga dirasa masih kurang efektif. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terdapat karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan background pendidikan dan keterampilannya.

Kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja merupakan unsur-unsur yang menentukan kinerja karyawan. Apabila unsur-unsur tersebut terjadi kesenjangan maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan ini terjadi pada karyawan Sekolah Pelita Utama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam?
4. Apakah Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam?

5. Apakah pengaruh kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi dan data yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
2. Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
4. Mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
5. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2012) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Suwanto dan Donni JP (2011) kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mengajak orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin yang mampu mengolah sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi secara efektif akan menghasilkan bawahan yang berkinerja baik dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan defenisi kepemimpinan menurut ahli tersebut di atas dapat disintesaikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memotivasi, dan mengendalikan orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan, yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut. 1) Kemampuan mengambil keputusan; 2) Kemampuan memotivasi; 3) Kemampuan komunikasi.

Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011), Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang mendapatkan calon – calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Dengan demikian, perekrutan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan yang meliputi: menetapkan, memilih, mendapatkan, dan menempatkan orang yang diperlukan untuk memenuhi rencana organisasional.

Menurut Sutrisno (2012) rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa rekrutmen adalah proses mencari sejumlah pelamar kerja yang di perlukan dan sesuai dengan kualifikasi yang di inginkan perusahaan atau organisasi, yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut. 1) Dasar perekrutan; 2) Sumber perekrutan; 3) Metode perekrutan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut. 1) Upah dan gaji; 2) Insentif; 3) Fasilitas.

Menurut Handoko (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Werther dan Davis dalam (Ratnasari, 2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik, dan sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Penempatan kerja

Penempatan kerja adalah proses penugasan kepada karyawan keposisi jabatan tertentu yang sedang dibutuhkan perusahaan, yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut. 1) Pendidikan; 2) Keterampilan kerja; 3) Pengalaman kerja.

Secara ideal, penempatan tenaga kerja hendaknya disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan keahlian pekerja yang bersangkutan. Penempatan tenaga kerja menurut Mangkuprawira (2012) adalah menegaskan bahwa penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini yang lebih tinggi memutuskan penempatan masa depan untuk setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2011) Penempatan adalah menempatkan calon pegawai/karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut.

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja, (Khairuddin & Yuliana, 2019).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut. 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab.

Menurut Prawirosentono (2015) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

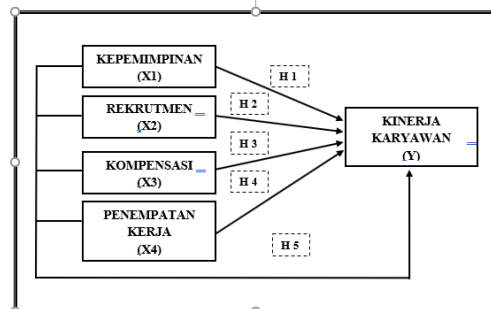
Menurut Wibowo (2016) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui hubungan antar variabel yang akan di teliti, maka penulis menyusun kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
2. H2: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
3. H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
4. H4: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
5. H5: Kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik melalui pengamatan maupun kuesioner.

Sedangkan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan dan dari hasil penelitian perpustakaan. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekolah Pelita Utama Kota

Batam yang berjumlah 150 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Simple Random Sampling*. Teknik ini digunakan apabila anggota sampel dari populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak *homogen* dan berstrata secara proporsional.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(5\%)^2}$$

$$n = 109,09$$

$$n = 110 \text{ Responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 110 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Pengujian Data

Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016):

Dasar pengambilan keputusan uji t parsial pada penelitian ini ada 2 acuan yang digunakan, yaitu :

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.), (Ghozali, 2016)
 - a. jika nilai signifikan (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis di terima.
 - b. jika nilai signifikan (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel, (Sujarweni, 2014)
 - a. jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis di terima.
 - b. jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Adapun hasil uji t parsial pada penelitian ini sebagaimana pada tabel berikut ini.

Tabel 1
 Hasil uji t parsial
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.711	2.971		3.605	.000		
VARIABEL X1	.149	.125	.125	1.195	.235	.710	1.409
VARIABEL X2	.125	.112	.120	1.112	.268	.670	1.493
VARIABEL X3	.033	.114	.031	.292	.771	.701	1.427
VARIABEL X4	.222	.092	.257	2.402	.018	.685	1.481

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Dari tabel 1 di atas, diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) nilai t hitung (1,195) < t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,235) > 0,05. Sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan (X1)

terhadap variabel kinerja.

Pada Variabel rekrutmen (X2) nilai $t_{hitung} (1,112) < t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi $(0,268) > 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel rekrutmen (X2) terhadap variabel kinerja.

Pada Variabel kompensasi (X3) nilai $t_{hitung} (0,292) < t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi $(0,771) > 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja.

Pada Variabel penempatan kerja (X4) nilai $t_{hitung} (2,402) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi $(0,018) < 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel penempatan kerja (X4) terhadap variabel kinerja.

Dari hasil output di atas, adapun persamaan yang terjadi dengan melihat coefficients (B) dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 10,711 + 0,149X_1 + 0,125X_2 + 0,033X_3 + 0,222X_4$$

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,711 artinya jika kepemimpinan (X1), rekrutmen (X2), kompensasi (X3) dan penempatan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 10,711.
- Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,149 dan bernilai positif, ini berarti jika variabel independen yang nilainya tetap atau tidak berubah dan apabila nilai variabel kepemimpinan (X1) naik 1 kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,149.
- Rekrutmen (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,125 dan bernilai positif, ini berarti jika variabel independen yang nilainya tetap atau tidak berubah dan apabila nilai variabel rekrutmen (X2) naik 1 kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,125.
- Kompensasi (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,033 dan bernilai positif, ini berarti jika variabel independen yang nilainya tetap atau tidak berubah dan apabila nilai variabel kompensasi (X3) naik 1 kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,033.
- Penempatan kerja (X4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,222 dan bernilai positif, ini berarti jika variabel independen yang nilainya tetap atau tidak berubah dan apabila nilai variabel penempatan kerja (X4) naik 1 kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,222.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (Kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi, dan penempatan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama.

Dasar pengambilan keputusan uji t parsial pada penelitian ini ada 2 acuan yang digunakan, yaitu:

- Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.), (Ghozali, 2016)
 - jika nilai signifikan (Sig.) $<$ probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis di terima.
 - jika nilai signifikan (Sig.) $>$ probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.
- Berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel, (Sujarweni, 2014)
 - jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis di terima.
 - jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Adapun hasil uji f (simultan) pada penelitian ini sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 2
 Hasil uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.710	4	77.677	5.729	.000 ^b
	Residual	1423.654	105	13.559		
	Total	1734.364	109			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X3, TOTAL_X2

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} (5,729) > f_{tabel} (2,46) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), rekrutmen (X2), kompensasi (X3) dan penempatan kerja (X4) secara simultan terhadap kinerja (Y)

Koefisien determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X1), rekrutmen (X2), kompensasi (X3) dan penempatan kerja (X4) terhadap variabel kinerja (Y). Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut (sugiyono, 2012) adalah sebagai berikut.

Tabel 3

Tabel. Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Tabel 4

Tabel Tabel hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 ^a	.179	.148	3.682	1.841

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X3, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari tabel diatas diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,179 yang artinya variabel kepemimpinan (X1), rekrutmen (X2), kompensasi (X3) dan penempatan kerja (X4) mempunyai pengaruh sebesar 17,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisa pengaruh 82,1% nya lagi di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefisien korelasi sebesar 0,179 termasuk kategori sangat rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan hasil pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) nilai t_{hitung} (1,195) < t_{tabel} (1,985) dan nilai signifikansi (0,235) > 0,05. Sehingga hipotesis

pada penelitian ini ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

2. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) bahwa Pada Variabel rekrutmen (X2) nilai $t_{hitung} (1,112) < t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi $(0,268) > 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel rekrutmen (X2) terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) bahwa Pada Variabel kompensasi (X3) nilai $t_{hitung} (0,292) < t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi $(0,771) > 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

4. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) bahwa Pada Variabel penempatan kerja (X4) nilai $t_{hitung} (2,402) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi $(0,018) < 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel penempatan kerja (X4) terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

5. Pengaruh kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji F (simultan) bahwa nilai $f_{hitung} (5,729) > f_{tabel} (2,46)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan (X1), rekrutmen (X2), kompensasi (X3) dan penempatan kerja (X4) secara simultan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
2. Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
4. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.
5. Kepemimpinan, rekrutmen, kompensasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pelita Utama Kota Batam.

B. Saran

1. Bagi Sekolah Pelita Utama Kota Batam diharapkan untuk lebih meningkatkan kemampuan kepemimpinan (*Leadership*) dari para staf atau Head Department agar karyawan mendapat

arahan dan perintah yang lebih baik dari atasannya dan kinerja karyawan dapat tercapai sesuai target organisasi.

2. Bagi Sekolah Pelita Utama Kota Batam agar lebih memperbaiki proses rekrutmen dan melakukan penyeleksian dengan efektif agar dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan berkulitas.
3. Bagi Sekolah Pelita Utama Kota Batam agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi secara adil kepada karyawan supaya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi Sekolah Pelita Utama Kota Batam agar memperbaiki lagi proses penempatan kerja karyawan agar karyan bekerja pada posisi yang karyawan telah kuasai dibidangnya.
5. Bagi peneliti lanjutan agar dapat meneliti dengan variabel-variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Darya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Lima*. (Diterjemahkan oleh: Mangunsong, R.C.). Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan.S.P, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktek)* Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkuprawira. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi., & Primasari, Dewi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE-Yogyakarta.
- Ranupandojo dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Rivai, Ahmad & Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Edisi Tiga belas. Jakarta : Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Perusahaan*, cetakan ke enam. Jakarta : Rajawali pers Yulinda.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung :

PT.Refika Aditama.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Khairuddin, H., & Yuliana. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Omar hendro, triniarty, A. R. R. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas auto graha palembang (sumatera selatan). *1*, 193–210. Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020 P-ISSN : 2722-0958- E-ISSN : 2722-094X DOI: <https://doi.org/10.35908/ijmpro>.

Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh kepemimpinan , motivasi kerja , dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT . Takamori indonesia batam. 8(3), 386–403. DIMENSI, VOL. 8, NO. 3 : 386-403 NOVEMBER 2019 ISSN: 2085-9996.

www.spssindonesia.com yang dikelola oleh Sahid Raharjo S.Pd, diakses 2021.

Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 26. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1249>.