

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA PEKANBARU

Ratih Anggraini Siregar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama

anggrainiratih47@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of work placement, communication, compensation and motivation to work on employee achievement at PT. Trakindo Utama Pekanbaru. This study uses an associative quantitative research. This study uses primary data where data is collected using questionnaires. This research was conducted by PT. Trakindo Utama Pekanbaru with a population of 98 employees and samples of 98 respondents. The data analysis techniques in this study used descriptive statistics, classical assumption tests, some linear regression analyses, hypothesis testing and coefficient test determination. The results of the analysis show that work placement affects employees' work achievement. Communication affects employees' working achievements. Compensation affects the achievement of work. Work motivation affects work achievement. The results of the analysis proved that simultaneously the placement of work, communication, compensation and motivation to work on the employees' work achievement jointly PT. Trakindo Utama Pekanbaru.

Keywords: Job placement, communication, compensation, work motivation, job performance

1. Pendahuluan

Dalam hakikatnya kualitas sebuah perusahaan diantaranya bergantung pada faktor kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu pegawai yang berperan aktif dan menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, peran karyawan harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan dengan semaksimal mungkin. Pegawai yang ada dalam perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja mempunyai arti penting di dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Prestasi kerja

(Job Performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja sangat penting karena ini merupakan tolak ukur karyawan kepada perusahaannya. Semakin berprestasi seorang karyawan menunjukkan bahwa loyalitasnya terhadap perusahaan semakin tinggi, ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Selain itu, faktor kompensasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap Karyawan dalam sebuah instansi menjadi masalah yang

cukup signifikan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sebuah organisasi. pengertian kompensasi adalah semua bentuk kembalian – kembalian finansial, jasa bewujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan dari sebuah hubungan kepegawaian. menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika prestasi kerja buruk maka kompensasinya kecil .

Objek Penelitian ini adalah PT. Trakindo Utama Pekanbaru. PT.Trakindo Utama merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jual-beli alat berat dan PT. Trakindo Utama memiliki produk-produk unggulan untuk menjawab kebutuhan pelanggan terhadap alat berat. Trakindo merupakan perusahaan yang menyediakan produk alat berat Caterpillar lengkap, yang dikenal luas di seluruh dunia sebagai yang paling tangguh, paling kuat dan paling handal untuk kebutuhan industri pertambangan, kehutanan, kontruksi, kelautan serta migas, dengan berbagai produk mulai dari TrackType, Wheel Dozer dan Backhoe, hingga Off-Highway Truck, Motor Grader dan Road Reclaimer, Trakindo menyediakan alat berat Caterpillar guna mendukung pembangunan Indonesia Trakindo juga menyediakan suku cadang bekas yang lengkap dan terjamin keasliannya sebagai solusi efektif untuk kebutuhan peralatan dan suku cadang yang hemat biaya, seluruh produk yang ditawarkan telah melalui pengawasan kualitas yang ketat oleh para mekanik yang berpengalaman, dan dilengkapi dukungan penuh untuk purna jual Trakindo. Suku cadang dan peralatan bekas Caterpillar yang asli dari Trakindo mempunyai kualitas dan kehandalan yang sama dengan semua produk Caterpillar sehingga memberikan nilai tambah serta lebih menguntungkan pelanggan. Penyediaan suku cadang dan peralatan bekas ini salah satu cara Trakindo dalam ikut membantu peningkatan usaha para pelanggan Trakindo.

Namun suatu kesuksesan sebuah perusahaan haruslah dilihat dari segi prestasi kerja karyawan yang didapat. Karyawan yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang baik juga merupakan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap karyawan untuk terus dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja hingga yang menjadi tujuan dari

perusahaan dapat tercapai serta kinerja karyawanpun meningkat dengan sendirinya.

Tabel 1.1
Rekap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Cabang Pekanbaru Tahun 2012-2017

No.	Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2012	87,3	B	Baik
2	2013	75,4	C	Cukup
3	2014	86,5	B	Baik
4	2015	80,5	B	Baik
5	2016	75.5	C	Cukup
6	2017	82,4	B	Baik

Sumber:Annual Report2012-2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat hasil prestasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Pekanbaru yang di akumulasikan dari aspek finansial seperti Pengendalian biaya umum, Kolektibilitas iuran, Penyebaran biaya, penerimaan dan pengeluaran. Lalu aspek bisnis internal seperti kualitas pelayanan, ketepatan, efektif, efisien, akurasi, pengembangan kompetensi karyawan, sampai pada pengelolaan laporan. Dari penilaian karyawan terhadap aspek-aspek tersebut menghasilkan data kinerja karyawan yang telah diakumulasikan dari tahun 2012 sampai dengan 2017, dan didapati bahwa adanya fluktuasi dari hasil kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Pekanbaru dari tahun 2012 sampai dengan 2017. Hasil dari evaluasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Trakindo Utama tahun 2012 sampai tahun 2017 memiliki rata rata predikat baik (B), hanya saja mengalami penurunan di tahun 2013 dan 2016 sehingga mendapat predikat cukup (C), selain itu bisa dilihat dari penilaian 6 tahun terakhir kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Pekanbaru tidak pernah mendapatkan predikat sangat baik (A), padahal setiap perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan nya mengalami peningkatan.

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, PT. Trakindo Utama Pekanbaru melakukan program kompensasi kepada karyawan. Adapun sistem penggajian yang diberikan oleh PT. Trakindo Utama kepada karyawannya yaitu sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan yaitu setiap bulan dimana pemberian gaji didasarkan atas tingkat jabatannya.

2. Bonus diberikan berdasarkan pada kinerja masing-masing individu dan tingkat laba yang diperoleh oleh perusahaan.
3. Asuransi Diperoleh oleh seluruh karyawan yang berstatus tetap

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di PT. Trakindo Utama Pekanbaru, peneliti mendapati bahwa kebanyakan karyawan mengeluhkan jumlah kompensasi yang mereka dapat, dimana karyawan merasa terdapat ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban tanggung jawab pekerjaan mereka, seperti contoh karyawan dibagian marketing yang lebih banyak bekerja dilapangan dimana mereka diharuskan untuk mencari nasabah dan mengejar target sehingga tak jarang mereka harus bekerja diluar dari jam kerja kantor untuk mencapai realisasi target, namun kompensasi yang mereka dapatkan dirasa belum sebanding dengan beban kerja yang didapat, padahal sebelumnya pegawai dan pihak dari personalia (HRD) telah menyepakati kontrak kerja seperti waktu jam kerja, dan pemberian uang lembur namun pada realisasinya karyawan lebih sering bekerja diluar dari jam kerja perusahaan tanpa mendapat uang lembur dikarenakan tuntutan dari pihak manajemen dalam menyelesaikan pekerjaan atau sekedar pemberian laporan, dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah kompensasi di PT. Trakindo Utama Pekanbaru.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trakindo Utama Pekanbaru sebanyak 98 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 98 responden.

2.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel independennya meliputi:

- a. Penempatan Kerja (X1) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan, sehingga calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dimilikinya (Hasibuan, 2009).
- b. Komunikasi (X2) adalah komunikasi adalah suatu proses artinya bahwa komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan (ada tahapan atau sekuensi) serta berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu (Markus Utomo Sukendar, 2017).
- c. Kompensasi (X3) adalah seluruh hasil yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan terkait jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Malayu, 2013).
- d. Motivasi Kerja (X4) adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan setiap individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Handoko, 2011).
- e. Prestasi Kerja (Y) adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Edy, 2009).

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Untuk mengukur jawaban dari responden, peneliti menggunakan skala Likert dengan rincian: sangat setuju (SS) diberi angka 5, setuju (S) diberi angka 4, kurang setuju (KS) diberi angka 3, tidak setuju (TS) diberi angka 2, sangat tidak setuju (STS) diberi angka 1.

2.5. Uji Instrumen Penelitian

Setelah jenis instrumen penelitian ditentukan, langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen, instrument yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel. Sebelum instrumen penelitian dipakai dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan cara memberikan *free-test* terhadap 30 responden yang terdapat di PT.Trakindo Utama Medan.

2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas; analisis regresi linier berganda, uji hipotesis; dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Deskriptif Responden

Data yang digunakan dalam penelitian inimerupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trakindo Utama Pekanbaru dan dilakukan pada bulan April 2018. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 98 kuesioner dan semua kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini dengankarakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 3.1
Karakteristik Responden

N o.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	77	79%
2.	Perempuan	21	21%
Jumlah		98	100%
Tingkat Pendidikan			
1.	Diploma	-	-
2.	S1 (Strata 1)	74	76%
3.	S2 (Strata 2)	24	24%
Jumlah		98	100%

Analisis statistik deskriptif berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada masing-masing variabel dapat digambarkan deskriptif data sebagai berikut:

Tabel 3.2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penempatan Kerja	98	11.00	31.00	24.0102	4.25597
Komunikasi	98	10.00	24.00	18.2449	3.27459
Kompensasi	98	9.00	28.00	21.2245	3.44779
Motivasi Kerja	98	12.00	28.00	21.1633	3.53099
Prestasi Kerja	98	11.00	20.00	15.1837	2.60193
Valid N (listwise)	98				

Tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata variabel penempatan kerja adalah sebesar 24,01 dengan standar deviasinyasebesar 4,25597 dari jumlah sampel 98.Sedangkan nilai tertinggi dari variable penempatan kerja yaitu sebesar 31 dan nilai terendahnya sebesar 11. Nilai rata-rata variabel

komunikasi adalah sebesar 18,2449 dengan standardeviasinya sebesar 3.27459dari jumlah sampel 98. Sedangkan nilai tertinggi dari variabel komunikasi yaitu sebesar 24 dan nilai terendahnya sebesar 10.Nilai rata-rata variabel kompensasi adalah sebesar 21.2245 dengan standar deviasinya sebesar 3.44779 dari jumlah sampel 98.Sedangkan nilai tertinggi dari variabel kompensasi yaitu sebesar 28 dan nilai terendahnya sebesar 9.Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebesar 21.1633dengan standar deviasinya sebesar 3.53099 dari jumlah sampel 98.Sedangkan nilai tertinggi dari variabel komunikasi yaitu sebesar 28 dan nilai terendahnya sebesar 12.Nilai rata-rata variabel prestasi kerja adalah sebesar 15.1837 dengan standar deviasinya sebesar 2.60193dari jumlah sampel 98.Sedangkan nilai tertinggi dari variabel kompensasi yaitu sebesar 20 dan nilai terendahnya sebesar 11.

3.2. Analisis Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas variabel digunakan dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 3.3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42957253
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.050
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

(asyp.sig. 2-tailed) adalah 0.077, lebih besar dari sig- α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

3.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan memperlihatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan Kerja	0.134	7.468
Komunikasi	0.034	29.261
Kompensasi	0.101	9.867
Motivasi Kerja	0.030	33.849

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel adalah 0.134, 0.034, 0.101 dan 0.030, dimana keempat variabel memiliki nilai lebih kecil dari 1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengandung gejala multikolinieritas.

3.4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan korelasi Spearman dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.780	.171		4.555	.000
Penempatan Kerja	.027	.017	.422	1.585	.116
Komunikasi	.052	.043	.639	1.212	.229
Kompensasi	-.037	.024	-.476	-1.556	.123
Motivasi Kerja	-.059	.043	-.779	-1.374	.173

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai residual probabilitasasi Dependent Variable: abs_res_1 dilakukan uji-t secara parsial dengan hasil sebagai berikut : Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai asymp.sig (2-sided) setiap variabel adalah 0.116, 0.229, 0.123, dan 0.173 dimana keempat variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3.5. Persamaan Regresi

Persamaan regresi dapat disusun sesuai dengan nilai koefisien hasil perhitungan berikut :

$$Y = 1.213 + 0.334X_1 + 0.376X_2 - 0.474X_3 + 0.432X_4$$

Interpretasi persamaan regresi :

1. Jika segala sesuatu pada variabel independen dianggap konstan maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1.213.
2. Nilai koefisien regresi β_1 pada variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0.334 memberi arti bahwa bila penempatan kerja ditingkatkan 100% maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.334.
3. Nilai koefisien regresi β_2 pada variabel komunikasi (X2) sebesar 0.367 memberi arti bahwa bila komunikasi ditingkatkan 100% maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.376.
4. Nilai koefisien regresi β_3 pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0.474 memberi arti bahwa bila kompensasi ditingkatkan 100% maka prestasi kerja menurun sebesar 0.474.
5. Nilai koefisien regresi β_4 pada variabel motivasi kerja (X4) sebesar 0.432 memberi arti bahwa bila motivasi kerja ditingkatkan 100% maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.432.

3.6. Hasil Uji Hipotesis

3.6.1. Hasil Uji-t secara Parsial

Hasil Uji-t Secara Parsial Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Tabel 3.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.213	0.291		4.165	0.000
Penempatan Kerja	0.334	0.029	0.544	11.691	0.000
Komunikasi	0.376	0.074	0.470	5.111	0.000
Kompensasi	-0.474	0.041	-0.625	-11.687	0.000
Motivasi Kerja	0.432	0.073	0.583	5.888	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel di atas memperlihatkan pada variabel penempatan kerja dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(11.691) > t_{tabel}(1.985)$ dan $p\text{-value}(0,000) < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel prestasi kerja. Pada variabel komunikasi dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(5.111) > t_{tabel}(1.985)$ dan $p\text{-value}(0,000) < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memberi pengaruh signifikan positif terhadap variabel prestasi kerja. Variabel kompensasi dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(-11.687) < t_{tabel}(-1.985)$ dan $p\text{-value}(0,000) < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh signifikan negatif terhadap variabel prestasi kerja.

11.687) > t- table (1.985) dan p-value (0,000) <0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh signifikan negatif terhadap variabel prestasi kerja. Variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa t- hitung (5.888) > t- table (1.985) dan p-value (0,000) <0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberi pengaruh signifikan positif terhadap variabel prestasi kerja

3.6.2. Hasil Uji F Secara Simultan

Uji F secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah keempat variabel bebas (penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja) memberi pengaruh signifikan positif atau tidak terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Tabel 3.7

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.794	4	161.699	840.126	.000 ^b
Residual	17.900	93	.192		
Total	664.694	97			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompensasi, Komunikasi

Tabel di atas memperlihatkan bahwa dapat diketahui F-hitung (840.126) > F-tabel (2.70) dan sig-p (0,000) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas (penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja), memberi pengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

3.7. Hasil Uji Determinasi R

Tabel 3.8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.972	.43871

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (prestasi kerja) adalah sebesar $0.973 \times 100\% = 97.3\%$. Dengan kata lain, sebesar 97.3% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.