

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DARUSALLAM BERLIAN MOTOR

Ayi Satria Yuddha¹, Muhammad Ridha Ramli², Anika Dija³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:

ayisatria@stiesabang.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of recruitment, placement and training of employees on the performance of PT. Darussalam Berlian Motors either simultaneously or partially. This study used quantitative methods with a population of 70 employees. The sampling technique is a saturated sample (census method), where all employees are used as a sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and processed using the SPSS statistical tool version 26.0. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level. The results showed that partially the recruitment variable had a significant and significant effect on employee performance with t count (7.682) greater than t table (1.997). Placement variable has significant impact on employee performance with t count (2.381) greater than t table (1.997). and Job training has a significant effect on employee performance with t count (3.505) greater than t table (1.997). Simultaneously the variables Recruitment, Placement, and job training have a significant influence on Employee Performance with an F count (33.867) greater than F table (2.511). It can be concluded that both partially and simultaneously the Recruitment, Placement, and Job Training variables have a significant and significant effect on Employee Performance at PT Darussalam Berlian Motor.

Keywords: Recruitment, Placement, Training, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja Karyawan PT. Darussalam Berlian Motors baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh Karyawan sebanyak 70 orang. Teknik sampling adalah sampel jenuh (metode sensus), dimana seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuisioner kepada responden dan diolah dengan perangkat statistik SPSS versi 26.0. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (7,682) lebih besar dari t tabel (1,997). Variabel Penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (2,381) lebih besar dari t tabel (1,997). dan Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (3,505) lebih besar dari t tabel (1,997). Secara simultan variabel Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (33,867) lebih besar dari F tabel (2,511). Dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel Rekrutmen, Penempatan, dan

Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Darussalam Berlian Motor.

Kata Kunci : Rekrutment, Penempatan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kasolong (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian Kinerja Menurut Hasibuan (2014) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan/dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Setiobudi, E. (2017; 52) mengungkapkan rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan karyawan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the right man on the right place”*.

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian (Darodjat, 2015:56), Rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang capable untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Supriyadi (2015:135), Perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.

Schuler dan Jackson (2007:276) Penempatan adalah percocokan seseorang dengan jabatan yang akan di pegang nya, berdasar pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan. Penempatan sumber daya manusia di pandang sebagai proses percocokan antara keahlian individu dengan pekerjaan yang di persyaratkan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Kegagalan dalam melakukan system perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian yang berjudul *“Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darusallam Berlian Motor”*.

Hasibuan (2010:276) mengungkapkan pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan akan mendapat ketrampilan kerja teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yang dapat membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan survei awal yang dilakukan terdapat fenomena permasalahan PT. Darussalam Berlian Motor antara lain perusahaan tersebut tidak maksimal atas kenyamanan karyawan dalam bekerja dan banyak karyawan yang tidak menjalankan tugasnya sesuai kebijakan perusahaan. Selebihnya juga ada yang bekerja tidak sesuai passionnya dan juga perekrutan relatif belum baik atau belum memuaskan para karyawan, hal ini dapat di ketahui dari pelaksanaan tes yang kurang nyaman di karenakan tidak sesuai dengan prosedur perekrutan.

TINJAUAN TEORITIS

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja yaitu kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya

jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Kerjasama Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain adalah dasar perekrutan, harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Sumber perekrutan (sumber internal dan sumber eksternal). Metode perekrutan (metode tertutup dan metode terbuka).

Menurut Ardana (2019:56), indikator penempatan kerja karyawan yang baik di antaranya adalah :

1. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademik yang dicapainya
2. dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab.
3. Pengalaman kerja perlu mendapat perhatian dan pertimbangan khususnya masa sehingga dapat ketahui dalam kenaikan jabatan.
4. Status perkawinan. Sdm yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan.
5. Faktor umur. SDM yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai risiko dan tanggung jawab berat begitu juga sebaliknya.
6. Faktor jenis kelamin. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih sesuai adalah tenaga kerja pria.

Mangkunegara (2013:44) mengemukakan beberapa indikator dalam pelatihan yaitu Instruktur, peserta. Materi. Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan 27 sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Sesuai komponen peserta Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan dan kemampuan peserta. Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperolehnya saat melakukan pekerjaan, metode, tujuan Tujuan dari pelatihan adalah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan peserta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Darusallam Berlian Motor. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedoman pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Darusallam Berlian Motor sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel (Arikunto: 2014:120). Dimana seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan PT. Darusallam Berlian Motor.

Analisis juga dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical packag for social science*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Tabel 2.

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Darussalam Berlian Motor

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	2,861	1,868	2,531	1,997	0,000
Rekrutmen (X ₁)	0,879	0,114	7,682	1,997	0,000
Penempatan (X ₂)	0,392	0,139	2,381	1,997	0,004
Pelatihan (X ₃)	0,519	0,148	3,505	1,997	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diperoleh suatu persamaan linier yaitu:

$$Y = 2,861 + 0,879X_1 + 0,392X_2 + 0,519X_3 + E$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefisien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,861 artinya bila mana rekrutmen (X₁) penempatan (X₂) dan pelatihan (X₃), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian Motor, adalah sebesar 2,861 pada satuan skala Likert.
 - b. Koefisien regresi rekrutmen (X₁) sebesar 0,879. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian

Motor, sebesar 87,9% dengan asumsi variabel penempatan (X_2) dan pelatihan (X_3) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi penempatan (X_2) sebesar 0,392. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel penempatan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian Motor, sebesar 39,2% dengan asumsi variabel rekrutmen (X_1), dan pelatihan (X_3) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi pelatihan (X_3) sebesar 0,519. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian Motor sebesar 51,9% dengan asumsi variabel rekrutmen (X_1) dan penempatan (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel pelatihan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian Motor karena diperoleh koefisien regresi sebesar 87,9%.

Uji Parsial (uji t)

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa: Pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (7,682) lebih besardari t_{tabel} (1,997), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Darusallam Berlian Motor. artinya rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian Motor. Pengaruh Penempatan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (2,381) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darusallam Berlian Motor. Pengaruh pelatihan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar (3,505) sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,997. oleh karena t_{hitung} (3,505) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Darusallam Berlian Motor.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,867 dengan signifikasi 0,000, sedangkan $n F_{table}$ pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,511. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (33,867) lebih besar dari F_{table} (2,511). Keputusannya adalah Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel rekrutmen (X_1), penempatan (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) berpengaruh dan sangat signifikan (*highsignifcant*) terhadap kinerja karyawan PT Darusallam Berlian Motor.

KESIMPULAN

Rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh secara baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan PT Darussalam Berlian Motor.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, (2014) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).

- Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2019). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International*, Tbk Toyota Auto 2000 Cabang SM. Raja Medan.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Efliyandi, I. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 6(8).
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(3), 281-290.
- Pratama, A. R. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"*, 3(3).
- Realita, D. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Parkland World Indonesia Jepara* (Doctoral Dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Sari, M. D. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Warnmart 88* (212 Mart).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Sugiono, E., & Dermanti, E. L. (2021). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DIRECTORATE GENERAL OF HUMAN RIGHTS. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1886-1902.
- Supatmi, ME, Nimran, U., & Utami, HN (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Untung: Jurnal Administrasi Bisnis* , 7 (1).
- Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, MJ, & Hermawan, A. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah* , 6 (2), 1-9
- Yunan, M. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pasuma Kurnia Ilahi* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- .