

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CAPUNG INDAH ABADI**

Isnaeni Fauziah

isnainifauziah02@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur, mengelola, menjalankan, dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang berkualitas mampu merealisasikan aspirasi dan tujuan perusahaan dengan mempersembahkan kinerja yang bagus.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, (2) untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan, (3) untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) untuk menguji pengaruh simultan dari rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capung Indah Abadi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 95 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *IBM Statistic SPSS 26.0 for windows*.

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, Penempatan, Pelatihan kerja, dan Kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada di dalam suatu perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:4) sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi

atau perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan peranan penting sumber daya manusia untuk mengatur, mengelola, menjalankan, dan mengendalikan sumber daya manusia lainnya. Perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat diukur melalui kinerja yang baik akan menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor rekrutmen (Bangun, 2012:154), faktor penempatan (Bangun, 2012:158), dan faktor pelatihan kerja (Bangun, 2012:203).

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan kemampuan mengelola pekerjaan (Sedarmayanti, 2011:260). Menurut Kasmir (2019:208-209) kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:40) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Penarikan tenaga kerja atau rekrutmen menjadi penting untuk mendapatkan karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam perusahaan. Menurut Kasmir (2019:93) rekrutmen merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2020:41) tolak ukur rekrutmen yaitu dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode-metode rekrutmen, dan kendala-kendala rekrutmen.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan. Menurut pendapat Sastrohadiwiryono yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Menurut Ardana

(2012:82) penempatan diartikan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara berkelanjutan dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Beberapa indikator dalam pelaksanaan proses penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:117-118) adalah prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Afandi, 2018:128). Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (9) dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pelatihan bagi karyawan dapat bermanfaat untuk meningkatkan mutu, ketrampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:137) beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan kerja adalah instruktur, materi, metode, peralatan, dan sertifikat.

PT. Capung Indah Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi obat herbal yang terletak di Jalan Raya Magelang-Purworejo Km. 12, Tanggulejo, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang, Indonesia 56161. PT Capung Indah Abadi mempunyai jumlah karyawan sebanyak 95 orang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan *General Affair (GA)* PT. Capung Indah Abadi didapat informasi bahwa kinerja karyawan yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak stabil kualitasnya (mutunya), masih banyak ditemui produk yang cacat dan tidak sesuai dengan target kualitas perusahaan. Fenomena lain yang berkaitan dengan rekrutmen kerja adalah sulitnya mendapatkan kandidat karyawan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Capung Indah Abadi juga belum

optimal. Metode perekrutan yang digunakan dalam proses rekrutmen hanya melalui iklan di *website* perusahaan dan iklan dengan selebar kertas yang ditempelkan didepan gerbang perusahaan. Perusahaan sering mendapat karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja, kurang berpendidikan, dan tidak memiliki pengalaman kerja.

Fenomena lain yang terjadi yaitu pada proses penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, serta kemampuan karyawan. Selain itu program pelatihan karyawan juga jarang dilakukan oleh PT. Capung Indah Abadi. Beberapa program pelatihan kerja yang pernah dilakukan hanya mengandalkan acara seminar atau webinar dan belum terprogram dengan baik. Program pelatihan biasanya hanya ditujukan untuk karyawan baru saja, sedangkan pelatihan untuk karyawan lama sangat jarang dilakukan. Karyawan lama seharusnya juga perlu belajar dan dilatih untuk meningkatkan kinerjanya, *upgrade* pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan yang baru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menguji pengaruh simultan dari rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi?
2. Apakah penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi?
4. Apakah rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan kemampuan mengelola pekerjaan (Sedarmayanti, 2011:260). Menurut Mondy (2008:257) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, program kompensasi, hubungan kekaryawan internal, serta penilaian potensi karyawan. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor rekrutmen (Bangun, 2012:154), faktor penempatan (Bangun, 2012:158), dan faktor pelatihan kerja (Bangun, 2012:203).

b. Rekrutmen

Menurut Elmi (2018:15) rekrutmen adalah serangkaian proses komunikasi dua arah dimana proses komunikasi ini melibatkan pelamar dan perusahaan terkait dan bertujuan untuk menginformasikan secara akurat tentang lanjutan mereka diangkat sebagai karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:40) yang menyatakan bahwa rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Bangun, 2012:140). Menurut Sutrisno (2020:45) rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019:95) dalam praktiknya

pelaksanaan rekrutmen dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu : memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi.

c. Penempatan

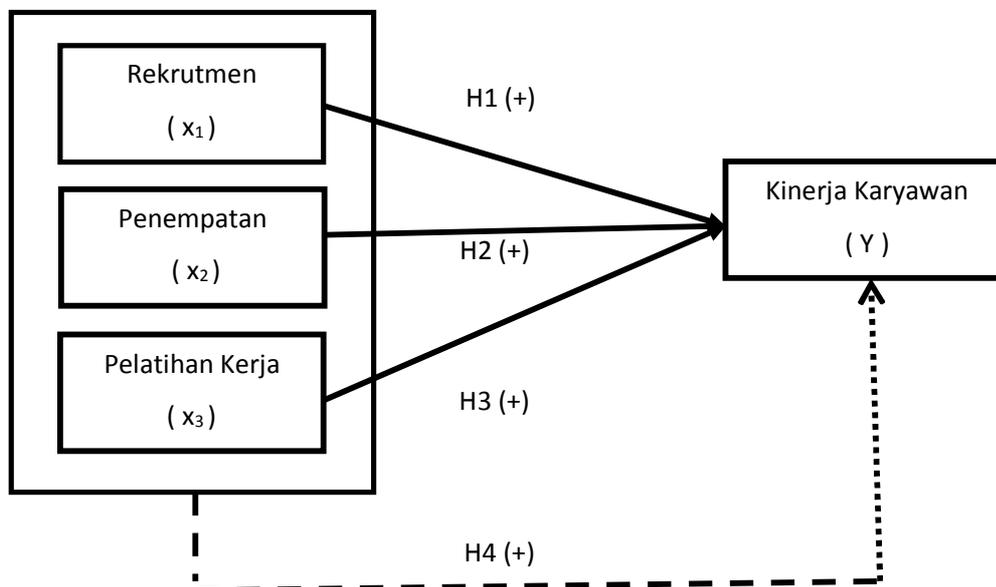
Menurut Hartatik (2014:82) penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan agar mereka bekerja secara efektif. Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan karyawan merupakan menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa naik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Jurdi, 2018:239). Tujuan penempatan kerja seorang karyawan atau calon karyawan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

d. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Afandi, 2018:128). Menurut Sutrisno (2020:68) definisi pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Mangkunegara

(2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Elmi (2018:61) *Training* atau pelatihan tenaga kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Menurut Bangun (2012:210) ada dua metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*. Manfaat-manfaat untuk karyawan setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan menurut Afandi (2018:130) adalah sebagai berikut : meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan.

2. Kerangka pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:40) menyatakan bahwa penarikan tenaga kerja atau rekrutmen menjadi penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamaran, sehingga peluang mendapatkan karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan terbuka lebar, dikarenakan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Proses dari sebuah rekrutmen berguna untuk mendapatkan pelamar dalam jumlah yang banyak perlu dilakukan penarikan yang menarik dan menawarkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginan calon pelamar. Sebagai ukuran untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya adalah jumlah pelamar yang cukup, memiliki kinerja yang tinggi, tingkat absensi dan turnover yang rendah setelah diterima bekerja (Bangun, 2012:154).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, *et al.* (2022), Ginting, *et al.* (2020) Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Melaksanakan kegiatan penempatan yang baik berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan, dan rendahnya tingkat turnover dan absensi karyawan (Bangun, 2012:158). Menurut Sastrohadiwiryo dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016) menyatakan bahwa penempatan karyawan sebagai proses pemberian pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi, untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Rasa tanggung jawab atas wewenang yang diberikan kepada

karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seorang karyawan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiyoko (2021), Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020), Sandra (2022) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:44) adanya pelatihan mampu mengantarkan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan. Menurut Afandi (2018) menyatakan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pembelajaran ini nantinya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta pelatihan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi sehingga mampu mempengaruhi hasil kerja karyawan (kinerja).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartomo dan Luturlean (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, *et al.* (2022), Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mondy (2008:257) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penempatan. Menurut Hasanah (2017) pengadaan sumber daya manusia meliputi pelaksanaan rekrutmen karyawan yang mengacu pada standar perusahaan yang tinggi dalam merekrut calon karyawan berbakat dan kompeten. Bagi calon karyawan yang dinyatakan memenuhi syarat dan lulus maka akan ditempatkan

pada unit kerja tertentu untuk mengisi formasi (*placement*) yang tersedia sesuai minat dan ketrampilan yang dimilikinya. Serta melaksanakan program pelatihan dengan mengembangkan strength based training untuk mengupgrade ketrampilan karyawan. Apabila pelaksanaan proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan tidak dapat dijalankan dengan baik dan rencana kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka akan terjadi kekosongan karyawan yang secara tidak langsung akan menimbulkan kerugian perusahaan. Hal ini harus diantisipasi oleh perusahaan untuk dapat mengisi kekosongan tersebut dengan adanya perencanaan kebutuhan pegawai dari mulai proses, rekrutmen, pelatihan dan penempatan karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, *et al.* (2020), Pratama, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ke empat sebagai berikut :

H4 : Rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019:208) terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

b. Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2020:40) rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:41) terdapat tiga indikator dari

variabel rekrutmen antara lain : dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, dan metode-metode rekrutmen.

c. Penempatan

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Beberapa indikator dalam pelaksanaan proses penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:117-118) yaitu : prestasi akademik, pengalaman, dan kesehatan fisik dan mental.

d. Pelatihan Kerja

Menurut Afandi (2018:128) pelatihan kerja adalah upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Terdapat lima indikator yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan kerja menurut Afandi (2018:137) yaitu : instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, peralatan, serta sertifikat.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2019:126) apabila item yang mempunyai korelasi product moment positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah korelasi product moment sebesar 0,3.

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel rekrutmen (X_1), penempatan (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Pearson Correlation per item* pertanyaan bernilai positif dan lebih dari r -min (0,3), sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut adalah valid. Artinya butir pertanyaan dalam

kuesioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memiliki jawaban seseorang atau responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Nunnaly dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel rekrutmen (X_1), penempatan (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 Sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Signifikan

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,374	0,000	Positif dan signifikan
Penempatan (X_2)	0,302	0,003	Positif dan signifikan
Pelatihan Kerja (X_3)	0,196	0,020	Positif dan signifikan
Keterangan :			
Dependen variabel : Kinerja karyawan (Y)			

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,374 X_1 + 0,302 X_2 + 0,196 X_3$$

dengan interpretasi sebagai berikut :

- 1) $b_1 = 0,374$, bernilai positif artinya variabel rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Capung Indah Abadi Magelang.
- 2) $b_2 = 0,302$, bernilai positif artinya variabel penempatan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Capung Indah Abadi Magelang.
- 3) $b_3 = 0,196$, bernilai positif artinya variabel pelatihan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Capung Indah Abadi Magelang.

b. Uji Signifikansi

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel bebas (X), yaitu rekrutmen (X_1), penempatan (X_2), pelatihan kerja (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,005$).
- 2) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,005$).
- 3) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 ($< 0,005$).

c. Uji simultan

Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2 Sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	<i>p-value</i>	Keterangan
37,543	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan uji simultan atau uji f pada tabel 2, dapat terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 36,192$ dengan $p-value = 0,000$, sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen (X_1), penempatan (X_2), pelatihan kerja (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Capung Indah Abadi.

d. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
$X_1+X_2+X_3 \longrightarrow$	0,744	0,553	0,538

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,538. Artinya besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 53,8% sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

2. Pembahasan

a. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki koefisien regresi sebesar 0,374 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima, dimana rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen dilaksanakan PT. Capung Indah Abadi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan proses rekrutmen yang baik maka tidak akan mendapatkan karyawan yang berkualifikasi sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan juga. Perusahaan telah melaksanakan rekrutmen sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu bebas dari nepotisme dan diskriminasi. Pelaksanaan rekrutmen pada PT. Capung Indah Abadi juga dilakukan secara terbuka, oleh karena itu setiap calon karyawan yang ingin memasukan

lamaran pekerjaan bebas untuk mendaftar tanpa terkecuali apabila memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Proses rekrutmen karyawan bertujuan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja baik. Sebagai ukuran untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya adalah jumlah pelamar yang cukup, memiliki kinerja yang tinggi, tingkat absensi dan turnover yang rendah setelah diterima bekerja (Bangun, 2012:154).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, *et al.* (2022), Ginting, *et al.* (2020) Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel penempatan memiliki koefisien regresi sebesar 0,302 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ dalam penelitian ini diterima, dimana penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa proses penempatan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika proses penempatan kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga tidak akan baik. Penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, serta kemampuan yang dimiliki diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman saat ditempatkan, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja mengeluarkan potensinya secara maksimal. Karyawan yang ditempatkan di posisi yang tidak tepat cenderung dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat Bangun (2012:158) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan kerja yang baik berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan, dan rendahnya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Murtiyoko (2021), Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020), Sandra (2022) dengan bukti empiris

yang menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,196 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima, dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa proses pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika proses pelatihan kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga tidak akan baik. Pelaksanaan pelatihan kerja pada karyawan baru dan karyawan lama baik berupa *training*, seminar maupun webinar bertujuan untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan. Melalui proses pelatihan kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya serta meng*upgrade* pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan yang baru. Hal ini sependapat dengan teori Bangun (2012:203) dimana suatu pencapaian efektivitas perusahaan perlu diintegrasikan antara pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hartomo dan Luturlean (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, *et al.* (2022), Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji simultan atau uji F yang disajikan pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja memiliki nilai F hitung = 36,192 (bernilai positif) dengan p-value = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima, dimana rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik

pelaksanaan rekrutmen, penempatan dan pelatihan PT. Capung Indah Abadi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Pelaksanaan rekrutmen karyawan yang mengacu pada standar perusahaan yang tinggi dan diikuti dengan penempatan kerja yang sesuai minat dan ketrampilan yang dimilikinya serta diikuti dengan program pelatihan untuk mengupgrade ketrampilan karyawan akan mempengaruhi suatu kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Mondy (2008:257) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penempatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hidayat, *et al.* (2020), Pratama, *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi.
4. Rekrutmen, penempatan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capung Indah Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, I.G.A.M.R. & Wimba, I.G.A. & Astrama, I.M. 2022. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura. *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2 (2), 541-550.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1880>.

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus, N. S. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). *Maker : Jurnal Manajemen*, 5 (1), 77-88. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.109>.
- Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama. (Eds.) 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ginting, Nurmaidah & Ari, W.H. & Fitri & Neni, M.P. 2020. Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3 (2), 53-62. <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/141/145>
- Hartatik, P. I. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B, S. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4 (1), 200-207. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.264>.
- Hasanah, I. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6 (8), 1-16. <http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/314/320>.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Firman & Budi, W. & Fahrurrozi. R. 2020. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9 (4), 106-120. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7676/6190>.

- Jurdi, Fatahillah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang : Intrans Publishing.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Lina, R. 2021. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Karya Sentosa. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 3 (3), 281-290. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i3.223>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Murtiyoko, H. 2021. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 3 (2), 242-247. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8742>.
- Pratama, A.R. & Nurul, Q. & Bramastyo, K.N. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3 (3), 489-505. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/440/413>.
- Sandra, J. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 11 (2), 146-166. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v11i2.538>.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CVAlfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : Kencana.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan