PENGARUH REKRUTMEN PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE PETAPAHAN

Mayang Rahma A[1)], Machasin[2)], Ahmad Rifqi[2)]
1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
Email :mayangrahmaalaini97@gmail.com

The Effect of Recruitmen Placement and Training on Employee Performance at PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment, placement and training on employee performance at PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan with the aim to determine the effect of recruitment on the performance of employees of PT. Tunggl Yunus Estate Petapahan, to determine the effect of placement on employee performance at PT. Tunggl Yunus Estate Petapahan, to determine the effect of training on employee performance at PT. Tunggl Yunus Estate. to determine the effect of recruitment, placement and training on the performance of employees at PT. Tunggl Yunus Estate Petapahan. The population in this study includes all employees at PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan, totaling 88 people. Sampling that has been selected is the census method (88 employees at PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan). The technique of collecting data by using a questionnaire. Multiple linear regression analysis method using SPSS. The results of the tests that have been done, regression test partially that each independent variable studied (recruitment, placement and training) has an influence on the dependent variable (performance), this is indicated by the results that the recruitment variable has a significant effect on employee performance, the placement variable has an effect significant on employee performance, while the training variable has a significant effect on employee performance at PT. Tun ggal Yunus Estate Petapahan. Meanwhile, the simultaneous regression test shows that the independent variables studied (recruitment, placement and training) have an influence on the dependent variable (employee performance). The amount of influence caused by the three independent variables is 60.8%, while the remaining 39.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Recruitment, Placement, Training, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk

merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahan dalam kondisi yang merugi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan suber daya teknologi.

Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki organisasi, organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya pegawai-pegawai kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan organisasi selanjutnya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia perusasahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Perseroan Terbatas Tunggal Yunus Estate Petapahan merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tanggal 14 September 2001. PT Tunggal Yunus Estate merupakan pengelola dari Oil Palm Research Station di kebun Topaz (OPRS Topaz).

Sebagai produsen benih kelapa sawit, OPRS Topaz bertujuan untuk menghasilkan bahan tanaman kelapa sawit dengan dengan produktifitas minyak yang tinggi dan mempunyai keunggulan sekunder yang diperoleh melalui aktifitas pemuliaan yang sistematis dan berkelanjutan. Untuk mendukung riset dalam pemuliaan dan produksi bahan tanaman kelapa sawit ini, PT Tunggal Yunus Estate mendirikan Clonal Oil Palm Production Unit (COPPU) di Kebun Buatan Eko 2, di Pangkalan Kerinci.

Berdasarkan pengamatan di PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan, adanya terjadi masalah pada kinerja karyawan karena masih terjadi. Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karayawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya". Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan karena beberapa hal, salah satunya adalah Rekrutmen.

Perekrutan dan penempatan karyawan pada PT. Tunggal Yunus Petapahan menetapkan beberapa persyaratan untuk tiap-tiap jabatan. Persyaratan juga menjadi salah satu jalur untuk proses perekrutan, namun ada beberapa terjadi penyimpangan persyaratan untuk beberapa jabatan. Semisalnya jabatan administrasi persyaratan pendidikan minimal S1, tetapi yang di terima adalah calon yang pendidikan D3. Hal ini disebabkan karena untuk menghemat biaya rekrutmen dan karyawan tersebut juga memiliki keahlian yang sama dengan karyawan yang

berpendidikan S1. Alasan efisiensi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka akan semakin besar pula tingkat gaji yang diinginkan.

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.

Selain kompensasi, hal lain yang dipercaya mempengaruhi kinerja karyawan adalah Penempatan karyawan. Masalah Penempatan di perusahaan ini adalah masih terdapat karyawan yang merasa bahwa posisi pekerjaannya sekarang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, ditemukan karyawan yang ditempatkan di posisi pekerjaan yang mana mereka tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Ardana, dkk (2012:82) Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan.

Selain itu, hal lain yang disinyalir mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh bangun (2012:202). Pelatihan *(training)* merupakan proses memperbaikai keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? 2) Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? 3) Apakah Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? 4) Apakah Pelatihan berpenaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. 2) Untuk mengetahui Pengaruh Rkrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. 3) Untuk mengetahui pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunggal Yunus Estate Petapahan. 4) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

Manfaat dari penelitian ini antara lain: 1) Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan/perusahaan. 2) Mahasiswa, sebagai bahan perbandinan akan kelayakan penerapa teori-teori yang di dapat mahasiswa selama di bangku perkuliahan. 3) Pembaca, untuk menambah informasi dan imu pengetahuan menngenai Rekrutmen, Penempatan, Pelatihan dan Kinerja dalam perusahaan serta peneliit yan ingin mengkaji topik yang relevan dengan penelitian ini.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:95) Kinerja merupakan

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam melalui perencanaan strategis suatu organisasi .

Menurut Amir (2015:005) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung teraktir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, ouput dan bahan outcome.

Menurut Mahsun (2014:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasarn, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karayawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mana pekerjaan tersebut untuk mencapai suatu tujuan dengan target tertentu.

Rekrutmen

Menurut Siti & Tri (2010:66) Rekrutmen dalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2009:40) rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar dapat melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Sikula dan Mangkunegara (2011:38), Perekrutan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi serta induksi dengan maksud untuk memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat kita simpulkan bahwa Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Penempatan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:198) Penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.

Menurut Mangkuprawira (2011:166) "Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi atau perekrutan yang dilaksanakan sebelumnya.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013:116) Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus menccocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan baik karyawan baru ataupaun karyawan

lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi karyawan dengan persyaratan jabatan, seorang karyawan juga harus bisa mempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Menurut bangun (2012:202). Pelatihan *(training)* merupakan proses memperbaikai keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Kaswan (2011:02) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat kita simpulkan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika pekerja sedang dilatih.

Hipotesis

H_1: diduga Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Yunus.

H_2: diduga Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Yunus.

H_3: diduga Penempatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Yunus.

H_4: diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Yunus

.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan yaitu berjumlah 88 orang. Penelitian ini memakai metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Data Kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang di peroleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang di peroleh dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung, yang

di peroleh dari kuesioner yang di bagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner oleh responden, yaitu karyawan PT. Tunggal Yunus.
2. Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data diperoleh dari buku, jurnal, data, atau informasi dari perusahaan PT. Tunggal Yunus.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis fenomena yang diselidiki dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang digunakan adalah observasi langsung.

2. Interview (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepda pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yan penulis teliti.

3. Kuesioner (Daftar Pernyataan)

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	79	89,8
2	Perempuan	9	10,2
Jumlah		**88**	**100.0**

Sumber :*Data Olahan, 2020*

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 29	6	6,8
2	30 – 39	57	64,8
3	40 – 49	23	26,1
4	≥ 50	2	2,3
Jumlah		**88**	**100.0**

Sumber :*Data Olahan, 2020*

Dari tabel 2 dengan data tersebut maka dapat dilihat karyawan yang bekerja pada perusahaan ini masih tergolong muda dan produktif dengan rentang usia 30-39 tahun. Hal ini disebabkan hubungan kinerja dengan usia sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Dimana karyawan lebih produktif dan luwes di usia muda dibandingkan di usia tua.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	1 – 5	20	22,7
2	6 – 10	45	51,1
3	11 – 15	18	20,5
4	> 15	5	5,7
Jumlah		**88**	**100,0**

Sumber :*Data Olahan, 2020*

Berdasarkan Tabel 3 bahwa terdapat banyak karyawan yang telah memiliki pengalaman yang panjang dalam mengoperasikan dan mengelola perusahaan. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Mereka yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut, telah memiliki pengalaman lebih banyak mengenai mekanisme perusahaan dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	77	87,5
2	Diploma	4	4,5
3	Sarjana	7	8,0
Jumlah		**88**	**100,0**

Sumber :*Data Olahan, 2020*

Berdasarkan Tabel 4 dilihat mayoritas karyawan yaitu tamatan SMA/SMK, pada bagian pekerjaan Pabrik Kelapa sawit tidak hanya membutuhkan tenaga karyawan saja namun juga membutuhkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dibutuhkan karyawan dengan latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK seerajat atau diatasnya. Hal ini menunjukkan bahwa standar pendidikan merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.

Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud (Sekaran, 2006). Uji validitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan model *corrected item total correlation*. Masing-masing item pernyataan dinyatakan valid bila menghasilkan koefisien *corrected item total correlation* lebih besar dari r_{tabel}, sedangkan item pernyataan yang tidak memenuhi syarat di eliminasi dari tahapan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Rekrutmen	R1	0,814	0,210	Valid
	R2	0,818	0,210	Valid
	R3	0,886	0,210	Valid
	R4	0,813	0,210	Valid
	R5	0,746	0,210	Valid
Penempatan	Pn1	0,698	0,210	Valid
	Pn2	0,823	0,210	Valid
	Pn3	0,852	0,210	Valid
	Pn4	0,770	0,210	Valid
Pelatihan	Pl1	0,765	0,210	Valid
	Pl2	0,839	0,210	Valid
	Pl3	0,909	0,210	Valid
	Pl4	0,920	0,210	Valid
	Pl5	0,818	0,210	Valid
Kinerja	K1	0,894	0,210	Valid
	K2	0,831	0,210	Valid
	K3	0,783	0,210	Valid
	K4	0,850	0,210	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS, 2020*

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel

sebanyak 88, nilai r_{tabel} diketahui dengan menggunakan rumus df = n – 2. Yaitu df = 88 – 2 = 86 = 0,210. Sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,210. Tabel 5 dapat dilihat bahwa 18 item pernyataan untuk mengukur rekrutmen, penempatan, pelatihan dan kinerja dari masing-masing item pernyataan tersebut menghasilkan koefisien *corrected item total correlation* diatas atau sama dengan 0.210. Artinya adalah indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bawah instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati.Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien *Alpha* (α). Menurut Ghozali (2011) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*> 0,6 dan sebaliknya.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Rekrutmen	0,874	0,6	Reliable
Penempatan	0,792	0,6	Reliable
Pelatihan	0,904	0,6	Reliable
Kinerja	0,861	0,6	Reliable

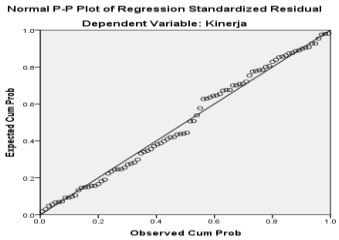
Sumber: *Data Olahan SPSS, 2020*

Tabel 6 memperlihatkan bahwa hasil pengujian nilai Reliabilitas seluruh variabel ≥ 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Normalitas



Sumber: *Data Olahan SPSS, 2020*

Gambar 1 dari gambar Normal PP Plot terlihat titik-titik agak menyebar jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.703	1.421
	Penempatan	.718	1.392
	Pelatihan	.659	1.518

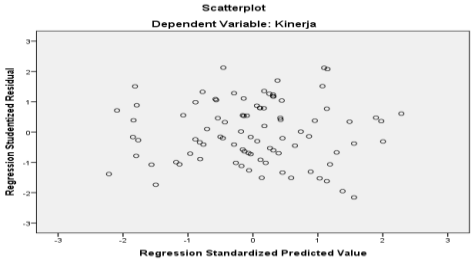
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:*Data Olahan SPSS, 2020*

Tabel 7 dapat diketahui bahwa diperoleh nialai VIF seluruh variabel bebas >10 dan tolerance kecil dari 0,1. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber:*Data Olahan SPSS 2020*

Gambar 2 dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780[a]	.608	.594	1.97476	1.980

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penempatan, Rekrutmen
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:*Data Olahan SPSS, 2020*

Tabel 8 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,608. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.700	3	169.233	43.397	.000[b]
	Residual	327.574	84	3.900		
	Total	835.273	87			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penempatan, Rekrutmen

Sumber :*Data Olahan SPSS, 2020*

Tabel 9 Diketahui F hitung sebesar 43,397 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = n – k – 1 ; k
= 88– 3 – 1 ;3
= 84 ;3
= 2,710

Keterangan:
n : jumlah sampel
k : jumlah variable bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (43,397) > F tabel (2,710) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel rekrutmen, penempatan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh sgnifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.220	1.439		.153	.879
	Rekrutmen	.252	.067	.305	3.741	.000
	Penempatan	.307	.101	.246	3.048	.003
	Pelatihan	.290	.060	.409	4.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:*Data Olahan SPSS, 2020*

Tabel 10 diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan sebaga berikut :

t tabel = n – k – 1: alpha/2
= 88 – 3 – 1: 0,05/2
= 84 : 0,025
= 1,989

keterangan:
n : jumlah sampel
k: jumlah variable bebas
1 : konstan

1. Rekrutmen. Diketahui t hitung (3,741) > t tabel (1,989) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Penempatan. Diketahui t hitung (3,048) > t tabel (1,989) atau Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel penempatan berpengaru signfikan terhadap kinerja.
3. Pelatihan. Diketahu t hitung (4,861) > t tabel (1,989) atau Sig. (0,000) < 0,05. Arrtinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

Y = 0,220 + 0,252 X1 + 0,307 X2 + 0,290 X3+ e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,220. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,220.
- Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,252.. artinya adalah bahwa setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,252 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,307. Artinya adalah bahwa setiap kesesuaian penempatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,307 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,290. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,290 dan sebaliknya dengan asums variabel lan tetap.
- Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetpi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan Hasil Penelitian

H_1 : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, penempatan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai f hitung sebesar 43,397 > 2,710 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya adalah rekrutmen, penempatan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

H_2 : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena diperoleh nilai t hitung sebesar 3,741 > 1,989 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya adalah rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

H_3 : Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petahan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh karena nilai t hitung sebesar 3,048 > 1,989 dari t tabel dengan nilai signifikasi 0,003 < 0,05. Artinya penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

H_4 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperoleh karena Nilai t hitung sebesar 4,861 > 1,989 dari t tabel dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Rekrutme, penempatan dan pelatihan, terbukti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kesuksesan proses rekrutmen.
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Artinya, semakin baik penempatan karyawan, akan meningkat pula kinerja yang dimiiki oleh karyawan.
4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Artinya, semakin sering diadakannya pelatihan oleh perusahaan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulanyang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Rekrutmen sebaiknya dilakukan secara interal, agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berpengalaman. Calon yang telah mengerti kondisi dan aktivasi perusahaan, namun harus ada seleksi yang sesuai prosedur dan transparan agar benar-benar diperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan.
2. Penempatan karyawan juga harus diperhatikan dengan baik, tempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka. Tidak lupa mintai pendapat karyawan, agar posisi kerja mereka sudah sesuai dengan hati nurani mereka. Namun tidak lupa, proses penempatan ini harus sesuai dengan prosedur yang ada dalam perusahaan, khususnya masalah promosi dan juga demosi.
3. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan hendaknya memperhatikan mengenai kebijakan pelatihan ini. Karena dengan adanya pelatihan ini, karyawan diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan tentang pekerjaan mereka serta mampu mengurangi kelemahan-kelemahan yang selama ini ada pada diri mereka. Apabila skill atau kemampuan karyawan baik, secara otomatis kinerja mereka akan mengalami peningkatan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan..

DAFTAR PUSTAKA

Amir, D. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Bangun, Wilson, S. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. 2010. *ManajemenSumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. JakartaBarat. PT Indeks

Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit ALFABETA: Bandung

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor, Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Supriyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakrt : Andi Percetakan.

Yuniarsih T., &. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Mahsun, Mohammad, 2013, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.

Moeheriono. 2014. *Penukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA: Jakarta