

## **Implementasi Recruitment, Penempatan, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Master Label**

Dhias Dwinugraha<sup>1</sup> Muhadar Putih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa

### **Abstrak**

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai keunggulan di dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh rekrutmen, penempatan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sumber data sekunder dan primer. Sampel penelitian terdiri dari 108 karyawan, yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel non-probabilitas bernama teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data melibatkan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Variabel rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki pengaruh sebesar 0,443, sedangkan variabel penempatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 0,796, sedangkan variabel pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh sebesar 0,164. Ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t yang melebihi nilai kritis dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t yang melebihi nilai t kritis dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_3$ ) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan nilai t yang lebih rendah. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, rekrutmen, penempatan, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai F kritis dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

**Kata Kunci:** Recruitment, penempatan, pelatihan karyawan, kinerja karyawan

Copyright (c) 2023 Dhias Dwinugraha

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [2141289.andrian@uib.edu](mailto:2141289.andrian@uib.edu)<sup>1</sup>, [2141233.figo@uib.edu](mailto:2141233.figo@uib.edu)<sup>2</sup>, [2141233.tan@uib.edu](mailto:2141233.tan@uib.edu)<sup>3</sup>,  
[ronny.firdiansyah@uib.edu](mailto:ronny.firdiansyah@uib.edu)<sup>4</sup>

## **PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dimana kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus menerapkan proses rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan yang efisien. Pelaksanaan proses rekrutmen, penempatan serta pelatihan karyawan yang efektif

merupakan faktor penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi serta produktif. Proses rekrutmen yang baik membantu perusahaan menarik individu yang kualifikasi serta potensinya sebanding dengan kebutuhan organisasi.

Dalam hal ini, penempatan yang tepat sangat penting untuk memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minatnya. Selain itu, pelatihan berkelanjutan membantu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memungkinkan mereka beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kelangsungan hidup suatu usaha atau bisnis di masa yang akan datang tergantung pada sejauh mana manajemen perusahaan dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman yang timbul dari lingkungan eksternal dengan segala potensi sumber daya yang dimilikinya. Kerja berasal dari kata buruh, yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan itu sendiri dapat bersaing dengan kemampuan dan keunggulan yang dimiliki, yang dapat berasal dari faktor produksi perusahaan, seperti bahan tambahan, mesin baru, sumber daya manusia yang berkualitas, modal dan lain-lain. Oleh karena itu perusahaan sendiri harus memperhatikan faktor yang sangat menunjang jalannya perusahaan terutama sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan ukuran aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Organisasi biasanya memperhatikan pengukuran kinerja karyawan. Jika keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang tersedia di perusahaan tersebut, maka SDM merupakan subyek dari orang-orang yang berperan aktif dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT Master Label adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi labe; spesialis yang melayani berbagai tipe industri dan agar tetap kompetitif untuk terus memenuhi kebutuhan customer yang dinamis, PT Master Label terus membangun fasilitas produksi, Master Label salah satu konsultan percetakan paling terpercaya bagi berbagai merk premium dan start-up menjanjikan, baik lokal maupun internasional. Kami berpegang teguh pada moto "Label Berkualitas untuk Produk Berkualitas". Master Label didirikan pada tahun 1991 memulai operasinya di Cikarang.

Menurut Siagian (2012:102) Rekrutmen dapat diartikan sebagai kegiatan mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk dipekerjakan oleh suatu perusahaan yang memiliki motivasi, kompetensi, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membuka lapangan pekerjaan. Menurut Saputra (2017:18) dalam (Saputri, 2022) rekrutmen juga dapat disebut sebagai keputusan perencanaan manajemen personalia mengenai berapa banyak karyawan yang dibutuhkan dan standar dari kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pada hakekatnya rekrutmen adalah upaya untuk mengisi suatu lowongan di suatu perusahaan, dan jabatan tersebut diperoleh melalui dua sumber yaitu sumber di luar perusahaan (eksternal) atau di dalam perusahaan (internal). Menurut Badriyah (2017:88) dalam (Saputri, 2022) Rekrutmen adalah proses memperoleh beberapa karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi atau pekerjaan kunci dalam suatu perusahaan, artinya rekrutmen adalah langkah awal dalam menerima seseorang untuk dipekerjakan oleh suatu perusahaan. (Lapau et al., 2021) Pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menutup kesenjangan antara kompetensi karyawan dan kompetensi organisasi. Komitmen ini dilakukan dengan

memberdayakan aset organisasi yang paling berharga: karyawannya. Tingkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan membuka potensi penuh mereka dan memungkinkan mereka untuk melanjutkan pelatihan dan pengembangan mereka. Membantu mencapai tujuan organisasi. (Riniwati, 2016) dalam (Lestari & Afifah, 2020) Pelatihan adalah suatu usaha dalam menciptakan peningkatan kualitas atau prestasi kerja seorang pekerja. Karyawan harus memikul tanggung jawab mereka sendiri. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan agar keahlian dapat menunjang kinerja pekerja secara luas. Adapun menurut (Nurussama, 2022) Pelatihan merupakan salah satu proses sistematis yang dapat dilakukan sebagai media peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas dalam jabatannya.

**H1** : ditetapkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**H2** : ditetapkan bahwa penempatan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**H3** : ditetapkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**H4** : ditetapkan bahwa rekrutmen, penempatan dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memperoleh fakta bahwa recruitment, penempatan serta pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Master Label berpengaruh positif dan signifikan. Jenis penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan perolehan data sekunder. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 108 karyawan PT. Master Label dengan metode pengambilan sampel non-probabilitas bernama teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan Uji Hipotesis. Penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara beberapa variabel prediktor (independent variables) secara simultan dan satu variabel respon (dependent variable). Model regresi yang dihasilkan dari analisis regresi berganda memungkinkan untuk memprediksi nilai variabel respon berdasarkan nilai-nilai variabel prediktor yang diberikan.

**Tabel 1.** Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3,180	1,772	1,795	0,076
	Recruitment (X1)	0,443	0,111	0,294	3,989
	Penempatan (X2)	0,796	0,127	0,506	6,289
	Pelatihan (X3)	0,164	0,070	0,168	2,340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah di SPSS, (2023)

Dari hasil output di atas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + B_2.X_2 + B_3.X_3$$

$$Y = 3,180 + 0,443 (X_1) + 0,796 (X_2) + 0,164 (X_3)$$

- Nilai konstanta adalah sebesar 3,347 jadi setiap variabel dianggap bernilai konstan atau nilai  $X = 0$ . Maka Kinerja Karyawan nilai nya sebesar 3,347.  
 $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$   
 Kinerja Karyawan (Y) = 3,180 + 0,443 (X1) + 0,796 (X2) + 0,164 (X3).
- Koefisien regresi variabel Rekrutment (X1) sebesar 0,443 bahwa nilai variabel Rekrutment menunjukkan jika Rekrutment meningkat 1 responden dan yang lain konstan maka kesimpulannya dapat diperkirakan bahwa nilai variabel Rekrutment sebesar 0,443.
- Koefisien regresi variabel Penempatan (X2) sebesar 0,796 bahwa nilai variabel penempatan menunjukkan jika Penempatan meningkat 1 responden dan yang lain konstan maka kesimpulannya dapat diperkirakan bahwa nilai variabel Penempatan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,796.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,164 bahwa nilai variabel pelatihan menunjukkan jika Penempatan meningkat 1 responden dan yang lain konstan maka kesimpulannya dapat diperkirakan bahwa nilai variabel Penempatan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,164.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka variabel berpengaruh signifikan, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka variabel tidak berpengaruh signifikan. Nilai  $t_{hitung}$  di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Nilai  $t_{tabel}$  di dapat dengan rumus:

$$t_{tabel} = ( \alpha / 2 ; n - k - 1 )$$

$$t_{tabel} = ( 0,05 / 2 ; 108 - 3 - 1 )$$

$$= t ( 0,025 ; 104 )$$

$$= 104 ( \text{Maka diperoleh } t \text{ tabel sebesar } 1,98304 )$$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,180	1,772		1,795	0,076
	Recruitment (X1)	0,443	0,111	0,294	3,989	0,000
	Penempatan (X2)	0,796	0,127	0,506	6,289	0,000
	Pelatihan (X3)	0,164	0,070	0,168	2,340	0,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 2** Hasil Uji Hipotesis ( T Parsial )

Sumber ; Data di olah SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut :

- Variabel Rekrutment (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, karena nilai t hitung (3,989) lebih besar dari t tabel (1,98304) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).
- Variabel Penempatan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, karena nilai t hitung (6,289) lebih besar dari t tabel (1,98304) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).
- Variabel Pelatihan (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, karena nilai t hitung (2,340) lebih besar dari t tabel (1,98304) dan nilai signifikansi (0,021) lebih kecil dari alpha (0,05).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutment (X1), Penempatan (X2) dan variabel Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel independen terdiri dari variabel rekrutment, penempatan dan variabel pelatihan. Pengambilan keputusan Uji F yaitu :

- Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima begipula sebaliknya jika nilai F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak
- Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dikatakan Hipotesis ditolak begipula sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima.

Menentukan F tabel = (K ; N-K) dimana N = jumlah sampel, dan K = jumlah variabel independen maka F tabel = (3 : 108 - 3) = (3:105) maka di peroleh F tabel sebesar 2,69 .

**Tabel 3** Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3053,728	3	1017,909	160,415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	659,929	104	6,345		
	Total	3713,657	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Recruitment (X1), Penempatan (X2)

Sumber ; Data diolah di SPSS 25,(2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang Anda berikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu Rekrutment (X1), Penempatan (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai F hitung (160,415) yang lebih besar dari F tabel (2,69) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kombinasi variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima bahwa ada pengaruh signifikan antara Rekrutment (X1), Penempatan (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang di berikan variabel independen (rekrutment, penempatan dan pelatihan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan di tunjukkan dalam bentuk persentase.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	0,822	0,817	2,51902

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Recruitment (X1), Penempatan (X2)  
b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber ; Data di olah SPSS,2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai korelasi atau hubungan R adalah sebesar 0,817. Hal ini menjelaskan persentase besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang tercermin dalam koefisien determinasi yang didapat dari hasil kuadrat R. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,822 dari Adj R-square, yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas - yaitu rekrutmen, penempatan, dan pelatihan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 82,2%. Sisanya, yakni 17,8%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi recruitment, penempatan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Label berkontribusi sebesar 82,2%. Sisanya, yakni 17,8%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil t (parsial) pada variabel recruitment dapat disimpulkan bahwa recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Label
2. Dari hasil penelitian ini variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Master Label
3. Berdasarkan dari hasil t (parsial) pada variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Label
4. Variabel recruitment, penempatan dan pelatihan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Label, hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji f) bahwa nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka dapat disimpulkan bahwa recruitment, penempatan dan pelatihan Secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Master Label.

## Referensi :

- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). *The Effect Of Job Placement On Employee Work Productivity*. 1(2), 67-74.
- Lapau, F., Shaleha, W. M., & Hakim, A. A. A. A. (2021). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KENDARI*. 11(1), 114-133. <https://doi.org/10.37478/Als.V11i1.845>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi )*. 3(1), 93-110.
- Nurussama. (2022). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA UPTD PUSKESMAS KEDATON KABUPATEN OKU*. 8(1).
- Saputri, D. L. (2022). *PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ID EXPRESS PALEMBANG*.