

**ANALISIS PENGARUH REKRUITMEN MELIPUTI SELEKSI, PELATIHAN DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Liebra Permana Wonogiri)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ADHI BAWONO
B100120241

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH REKRUITMEN MELIPUTI SELEKSI, PELATIHAN DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Liebra Permana Wonogiri)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ADHI BAWONO
B100120241

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Ir. Irmawati, SE, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH REKRUITMEN MELIPUTI SELEKSI, PELATIHAN DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Liebra Permana Wonogiri)**

Oleh:

ADHI BAWONO
B100120241

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Sabtu, 08 April 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan penguji:

1. Ir. Irmawati, SE, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Wiyadi, MM, Ph, D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Kussudyarsana, SE, MSi
(Anggota II Dewan Penguji)


()

()

()



Dekan


(Dr. Triyono, SE. M.Si)

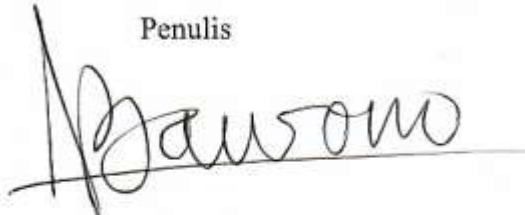
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 08 April 2017

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adhi Bawono', written over a horizontal line.

ADHI BAWONO
B100120241

ANALISIS PENGARUH REKRUITMEN MELIPUTI SELEKSI, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Liebra Permana Wonogiri)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah proses rekrutmen yang meliputi seleksi, pelatihan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kombinasi dari seleksi, pelatihan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Liebra Permana Wonogiri berjumlah 1680 karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 95 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara variabel independen yaitu seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai uji hipotesis (t_{test}) didapati bahwa variabel seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa seleksi, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel seleksi, pelatihan dan penempatan kerja, dan model tersebut telah lolos dari hasil asumsi klasik.

Kata kunci: *Rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kerja, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study to determine whether the recruitment process that includes the selection, training and job placement have an influence on employee performance and to determine the combination of selection, training and job placement have an influence on employee performance. The population used in this study were employees of PT. Permana Liebra Wonogiri totaling 1680 employees.

This study used a sample of 95 respondents, method of data collection using the questionnaire with simple random technique sampling as taken. Testing the hypothesis in this study using a statistical model analysis consisting of validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression, F test, t test, and the coefficient of determination (R^2).

The results showed a correlation between the independent variables are the selection, training and job placement on the dependent variable is the performance of employees. Value hypothesis test (t-test) found that the selection of variables have an influence on the performance of employees, training variables have an influence on the performance of employees, and job placement variables have an influence on employee performance. F test showed that the selection, training and job placement together have an influence on employee performance. Coefficient determination of the employee's performance is affected by the variable selection, training and job placement, and the model has escaped from the classical assumptions.

Keywords: recruitment, selection, training, job Placement, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting kaitannya didalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sukses tidaknya suatu perusahaan ataupun organisasi dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh bila sumber daya yang masuk ke dalam perusahaan tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai ketrampilan handal dan professional. Seleksi merupakan proses dimana para calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan (Rambi,Lengkong dan Jorie, 2015:623).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Penempatan kerja tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan otoritas kepada orang tersebut. Penempatan ini harus di dasarkan diskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip“penempatanorang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”.

Rekrutmen bermaksud untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi didalam perusahaan.

Semua proses ini sangat penting dilakukan perusahaan untuk kemajuan perusahaan terutama dalam kinerja pegawai atau karyawan, maka penulis mencoba untuk mengangkat topik dalam judul “Analisis Pengaruh Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liebra Permana Wonogiri”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden, dan data sekunder yaitu diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Liebra Permana Wonogiri dengan jumlah 1680 karyawan. Sampel dari penelitian ini diambil dengan metode penentuan sampel dengan teknik Slovin. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji Asumsi Klasik, Regresi linier berganda dengan pengujian Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,582	0,887	P > 0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari *Undstandardized residual*-nya lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
1	Seleksi(X ₁)	0,326	3,063	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Pelatihan (X ₂)	0,530	1,886	10	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Penempatan Kerja (X ₃)	0,277	3,604	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber :Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF <10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Seleksi(X ₁)	0,05	0,432	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan (X ₂)	0,05	0,162	Bebas Heteroskedastisitas
Penempatan Kerja (X ₃)	0,05	0,788	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber :Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	6,175		
Seleksi	0,274	2,317	0,023
Pelatihan	0,232	2,867	0,005
Penempatan Kerja	0,289	2,224	0,029

Sumber :Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 6,175 + 0,274 X_1 + 0,232 X_2 + 0,289 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a = Konstanta sebesar 6,175 menyatakan bahwa jika variabel seleksi (X₁), variabel pelatihan (X₂), dan variabel penempatan kerja (X₃) dianggap konstan maka kinerja karyawan PT. Liebra Permana Wonogiri akan meningkat sebesar 6,175.

- $b_1 = 0,274$, koefisien regresi X_1 (seleksi) sebesar 0,274 yang berarti apabila X_2 (pelatihan), dan X_3 (penempatan kerja) konstan, maka dengan adanya peningkatan seleksi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,274.
- $b_2 = 0,232$, koefisien regresi X_2 (pelatihan) sebesar 0,232 yang berarti apabila X_1 (seleksi), dan X_3 (penempatan kerja) konstan, maka dengan adanya peningkatan penempatan kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,232.
- $b_3 = 0,289$, koefisien regresi X_3 (penempatan kerja) sebesar 0,289, yang berarti apabila X_1 (seleksi), dan X_2 (pelatihan) konstan, maka dengan adanya peningkatan pelatihan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,289.

Tabel 5. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Seleksi	2,317	1,986	0,000	H_1 diterima
Pelatihan	2,867	1,986	0,000	H_2 diterima
Penempatan Kerja	2,224	1,986	0,009	H_3 diterima

Sumber :Data primer diolah, 2016

- Uji t yang berkaitan dengan seleksi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,317 > t_{tabel} = 1,986$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “seleksi berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Liebra Permana Wonogiri” terbukti kebenarannya.
- Uji t yang berkaitan dengan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,867 > t_{tabel} = 1,986$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “pelatihan karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Liebra Permana Wonogiri” terbukti kebenarannya.
- Uji t yang berkaitan dengan Penempatan Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,224 > t_{tabel} = 1,986$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan penempatan kerja

terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “penempatan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Liebra Permana Wonogiri”, terbukti kebenarannya.

Tabel 6. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
39,911	2,705	0,000

Sumber :Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 39,911, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Liebra Permana Wonogiri secara simultan. Ini membuktikan hipotesis yang keempat yang menyatakan “rekrutmen berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT. Liebra Permana Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,754	0,568	Persentase pengaruh 56,8%

Sumber :Dataprimerdiolah, 2016

Dari hasil perhitungan diper oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (seleksi, pelatihan dan penempatan kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT. Liebra Permana Wonogiri sebesar 56,8% dan 43,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penilitian dan pembahsan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel seleksi sebesar 2,317, variabel Pelatihan sebesar 2,867 dan variabel penempatan kerja sebesar 2,224 dan nilai $t_{tabel} = 1,986$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu. (2) Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 39,911, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . dengan demikian secara simultan variabel seleksi, pelatihan dan penempatan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,568, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (seleksi, pelatihan dan penempatan kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT.

Liebra Permana Wonogiri sebesar 56,8% dan 43,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model. (4) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel seleksi mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan pelatihan dan penempatan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rambi, Rainer. Lengkong, Viktor P.K. dan Jorie, Rotinsulu Jopie. 2015. "Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo" *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15 No. 05 Hal. 622-634.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5E". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mustiko, Wahyu Hirana. "Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM" (Studi pada Museum Pemerintah Provinsi DKI Jakarta). Tesis Magister Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia.
- Noviantoro, djatmiko. 2009. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk. Medan). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Nugroho, Muhammad Aji. 2012. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi pada PT. Angkasa Pura I Persero Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar). Skripsi Sarjana Ekonomi Program Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Hasanuddin Makassar)
- Aldilaningsari, Yovita. Musadieg, M. A. Hakam, M. S. 2014. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 1 Hal. 1-7.
- Fadilah, Nur Asri. Hakim, Abdul. Siswidiyanto. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5. Hal. 847-852.