
Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Zahurotul Bella Maharani *)

Agus Widarko **)

Mohammad Rizal *)**

Email: bellamaharani10@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to reveal and analyze the process of recruitment, selection, and training on the performance of employees. Finding out the direct impact of the recruitment process, selection, and training on the performance of production employees. Finding out the indirect impact of the recruitment process, selection, and training on the performance of production employees in cigarette factory Redi Berka Abadi. The research method used is quantitative research with the type of research is Explanatory Research. In this study, the sampling technique used was Probability Sampling with Simple Random Sampling. The research population is all production employees in cigarette factory Redi Berka Abadi with a total of 100 people. While the sample used in this study was 50 people.

The result of the research shows that the recruitment process had no impact and was not significant in employees' performance. The selection process does not affect and is not significant in employees' performance. While the training process has a significant effect on employees' performance so that if the company gives training to employees more often, it means that employee skills will increase and employees' performance increases as well.

Keywords: *recruitment process, selection process, training process, employees' performance*

Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perdagangan maupun perusahaan manufaktur, didalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Mengamati perekonomian di Indonesia yang semakin berkembang pesat ini dapat berdampak pada persaingan pasar yang semakin ketat. Persaingan pasar yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat membuat perencanaan produksi yang semakin baik yang didukung oleh kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, organisasi atau perusahaan pasti dituntut untuk memberikan kinerja karyawan yang baik dan maksimal mengingat setiap perusahaan pasti memiliki target, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Maka dari itu, untuk

memperoleh kinerja karyawan yang baik dan maksimal maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat mengembangkan perusahaan serta dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, baik dari pihak manajemen maupun produksi. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan mengacu pada standar kerja hingga target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan akan dijadikan acuan kerja atau pedoman kerja bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Proses Rekrutmen merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja, dimana perusahaan akan menentukan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, posisi apa saja yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan, serta kualifikasi atau kriteria pelamar yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen ini dapat dijadikan wadah bagi perusahaan untuk memikat para pelamar yang tertarik untuk mengajukan lamaran pekerjaannya. Jika proses rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaannya, maka perusahaan juga dapat lebih leluasa untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian akan melalui proses seleksi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi. Proses Seleksi adalah langkah yang dilakukan oleh perusahaan setelah membaca lamaran pekerjaan dari para pelamar guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga dapat menemukan calon karyawan yang akan menjabat serta mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pelamar yang lolos seleksi dan telah melewati berbagai macam tes menandakan bahwa mereka adalah pelamar terpilih yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian akan ditempatkan sesuai dengan posisi-posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan dapat memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kesempatan bagi Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas. Dengan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran dan efektif, maka calon karyawan yang diterima dapat ditempatkan pada posisi kerja berdasarkan kemampuan atau keahlian calon karyawan. Ketika karyawan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setelah menjalani proses rekrutmen dan menuju ke tahap seleksi, perusahaan akan menemukan karyawan baru yang telah terpilih setelah menjalani proses-proses yang telah dilaksanakan. Dalam hal ini menandakan bahwa perusahaan telah menemukan pelamar kerja yang memang kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pelamar kerja yang telah terpilih tersebut, akan ditempatkan sesuai posisi yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kemudian akan dilanjutkan dengan menjalani masa *training* atau pelatihan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses *training* atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu program yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Melalui program pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Masa *training* atau pelatihan yang diberikan ini bertujuan untuk memberikan pelatihan awal bagi karyawan baru yang telah terpilih guna menjalani proses penyesuaian terhadap area kerjanya maupun *job description* nya masing-masing. Pelatihan dilakukan juga bertujuan untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan yang nantinya diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya.

Setelah program pelatihan itu diberikan kepada karyawan diharapkan adanya peningkatan kinerja pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil produksi, karena setiap perusahaan memiliki standar produk yang berbeda-beda, serta target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja, serta meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan perkerjaannya. Karena pada dasarnya meskipun karyawan pernah memiliki pengalaman kerja pada perusahaan yang memproduksi produk yang sama dengan perusahaan tempat karyawan bekerja sekarang, namun setiap perusahaan memiliki standar produk yang berbeda-beda seperti dalam segi berat produk, jenis bahan baku, dan model pengemasan. Maka dari itu, proses *training* atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat dibutuhkan sebagai sarana penyesuaian karyawan terhadap area kerja, standar kerja, dan standar produk dalam perusahaan.

PR. Redi Berka Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi rokok. Pabrik ini dapat berkembang dengan pesat dikarenakan permintaan meningkat dari para konsumennya. Selain pengadaan bahan, Sumber Daya Manusia (SDM) juga berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Berkaitan dengan jumlah permintaan konsumen yang semakin meningkat, PR. Redi Berka Abadi dituntut untuk dapat memenuhi pesanan konsumen dengan tepat dan dengan waktu produksi yang sesuai dengan permintaan konsumen.

Untuk memperlancar proses produksi pada perusahaan yang bergerak pada bidang produksi rokok ini, maka diperlukan suatu prosedur kerja yang tertib dan tepat waktu karena bagian produksi memegang peranan penting untuk dapat terlaksananya aktivitas pelayanan kepada konsumen secara maksimal yang menjadi tujuan PR. Redi Berka Abadi. Bagian produksi pada pabrik ini terdiri dari beberapa proses, yakni meliputi proses penggilingan rokok, proses penyortiran, dan proses pengepakan. Selain itu, terdapat pula bagian pendukung produksi yang

lain yaitu bagian marketing yang bertugas menerima order dari konsumen, bagian gudang yang menangani masalah bahan baku dan bahan pembantu. Selain itu, terdapat pula bagian administrasi yang bertugas mengurus pita cukai, dan bagian administrasi marketing yang bertugas mengirimkan barang berupa barang jadi kepada konsumen.

Pada periode atau bulan-bulan tertentu, terdapat kendala pada perusahaan dimana jumlah orderan yang meningkat, namun kinerja karyawannya kurang maksimal, sehingga yang akhirnya akan berdampak pada target produksi yang belum tercapai. Selain itu, status karyawan pada PR. Redi Berka Abadi adalah pekerja borongan, dimana upah yang diperoleh ditentukan dari berapa banyak produk yang dihasilkan. Sehingga tiap-tiap karyawan dapat menghasilkan produk rokok dengan jumlah yang berbeda-beda, tergantung tingkat kecepatan dan ketepatan karyawan dalam membuat produk. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi (Studi Pada Karyawan Produksi PR. Redi Berka Abadi Malang).

Berdasarkan uraian latar belakang, dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut : bagaimana pengaruh pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian ini diharapkan oleh peneliti terbagi atas 2 kategori diantaranya :

1. Manfaat Teoritis. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Referensi yang dimaksud berkaitan dengan pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan *training* terhadap kinerja karyawan khususnya di bagian produksi pada perusahaan manufaktur.
2. Manfaat praktis. Penulis berharap melalui hasil penelitian tersebut dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan keputusan manajerial.

Tinjauan Teori

Kinerja menurut Wirawan dalam (Abdullah, 2014:3) “merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.” Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2015:131) “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

Didalam menentukan indikator kinerja karyawan, peneliti mengadopsi indikator dari Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2011:40), “penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan

karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.” Pengertian Rekrutmen menurut Hasibuan (2011:174) “Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. ‘Mencari’ yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. ‘Mempengaruhi’ adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui karyawan yang telah ada.”

Untuk menentukan indikator dari proses rekrutmen, peneliti menggunakan indikator dari Hasibuan (2011:41) yakni dasar sumber penarikan pegawai, sumber pegawai, metode penarikan pegawai.

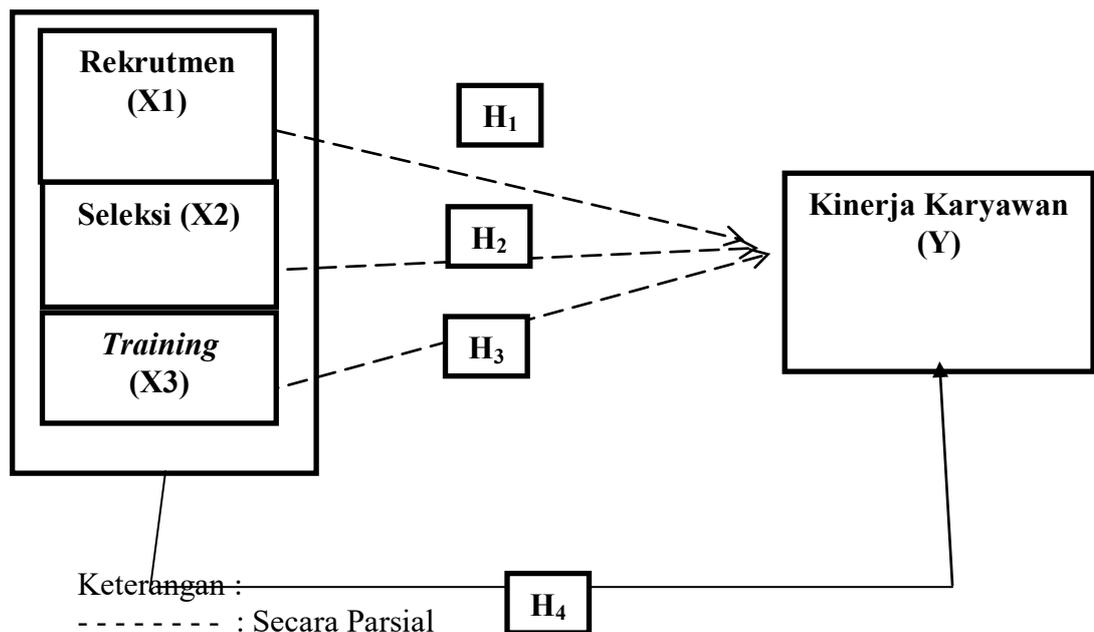
Pengertian seleksi menurut Mathis dan Jackson (2010:305), merupakan “Proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi.” Sedangkan pengertian seleksi menurut Mangkuprawira (2014:114) bahwa, “Penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menentukan individu-individu yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi dalam perusahaan.”

Indikator yang digunakan peneliti dalam penelitsn ini mengadopsi indikator menurut Siagian (2008:48) yaitu pengalaman, tes tertulis dan tes wawancara.

Pengertian proses *Training* menurut Mangkunegara (2012:50), adalah”Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Indikator proses *training* yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah indikator menurut Siagian (2008:48), yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



————— : Secara Simultan

Berdasarkan pada gambar 2.2 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan *training* (X_3) serta satu variabel dependen yang pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diantaranya :

H₁ : Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Proses Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Proses *Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research*. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik sampling *Simple Random Sampling*. Lokasi penelitian ini bertempat di PR. Redi Berka Abadi yang beralamatkan di Jalan Citrosumo No.77A RT.003 RW.01 Desa Tegalsari, Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang yang dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PR. Redi Berka Abadi yang berjumlah 100 orang yang kemudian di *representative* menjadi 50 orang dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden yang berjumlah 50 orang dan menggunakan metode pengumpulan data secara dokumentasi. Data yang diperoleh dalam kuesioner ini menggunakan skala likert yang berisi skor 5 (Sangat Setuju) , hingga skor terkecil yakni dengan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan peneliti terdiri dari variabel bebas yakni rekrutmen, seleksi, dan *training*, serta variabel terikat yakni kinerja karyawan dengan konsep variabel sebagai berikut :

1. Rekrutmen. Menggunakan pendapat dari Mardianto (2014:8), yakni “Proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang relevan dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau organisasi.”
2. Seleksi. Menggunakan pendapat dari Mangkuprawira (2014:114) bahwa “Penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menentukan individu-individu yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi dalam perusahaan.”
3. *Training*. Menggunakan pendapat dari Mangkunegara (2012:50), “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

4. Kinerja karyawan. Menggunakan pendapat dari Widodo (2015:131), “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.”

Operasionalisasi variabel menurut peneliti untuk menentukan jenis dan indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku dalam perusahaan.
2. Rekrutmen adalah langkah/proses yang dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang relevan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia di dalam perusahaan.
4. *Training* merupakan proses pendidikan jangka pendek sebagai langkah yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dalam rangka penyesuaian maupun pengembangan agar karyawan bisa bekerja lebih terampil serta dapat memahami dan menguasai area kerja dan *job description*-nya masing-masing.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *computer SPSS versi 16*. Penelitian ini menghasilkan pengujian data sebagai berikut :

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas yang menghasilkan nilai bahwa semua item pernyataan atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Alpha	Status
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,687	0,230	,000	0,05	Valid
	X1.2	0,763	0,230	,000	0,05	Valid
	X1.3	0,762	0,230	,000	0,05	Valid
	X1.4	0,900	0,230	,000	0,05	Valid
Seleksi (X2)	X2.1	0,865	0,230	,000	0,05	Valid
	X2.2	0,891	0,230	,000	0,05	Valid
	X2.3	0,813	0,230	,000	0,05	Valid
	X2.4	0,902	0,230	,000	0,05	Valid
Training(X3)	X3.1	0,822	0,230	,000	0,05	Valid
	X3.2	0,793	0,230	,000	0,05	Valid
	X3.3	0,466	0,230	,001	0,05	Valid
	X3.4	0,446	0,230	,001	0,05	Valid
	X3.5	0,817	0,230	,000	0,05	Valid
	X3.6	0,806	0,230	,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,722	0,230	,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,556	0,230	,000	0,05	Valid

(Y)	Y1.3	0,669	0,230	,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,530	0,230	,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,669	0,230	,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas diketahui bahwa semua indikator pada item-item dinyatakan Valid karena nilai r hitungnya > r tabel dengan taraf signifikansinya < 5% (0,05).

2. Uji Reliabilitas yang menghasilkan nilai bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Conbrach Alpha	Status
Rekrutmen (X1)	0,773	Reliabel
Seleksi (X2)	0,889	Reliabel
Training (X3)	0,777	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,612	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai koefisien reabilitas (*Conbrach Alpha*) lebih dari 0,60 yakni variabel Rekrutmen (X1) sebesar (0,773), variabel Seleksi (X2) sebesar (0,889), variabel *Training* sebesar (0,777), serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar (0,612).

- B. Uji Normalitas yang menghasilkan nilai bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil Uji Normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07367502
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.452
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,987 > 0,05$, maka artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas dalam penelitian menghasilkan nilai bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hail Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Hasil
Rekrutmen (X1)	0,634	1,578	Non Multikolinieritas
Seleksi (X2)	0,586	1,708	Non Multikolinieritas
Training (X3)	0,498	2,009	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.11 nilai VIF untuk variabel Rekrutmen sebesar (1,576), dan variabel Seleksi sebesar (1,708), variabel *Training* sebesar (2,009), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas karena ketiga variabel bebas (X1, X2, X3) tersebut nilai VIF nya tidak melebihi angka 10.

2. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Hasil
Rekrutmen (X1)	0,88	Homokedastisitas
Seleksi (X2)	0,149	Homokedastisitas
Training (X3)	0,632	Homokedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti Tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas diatas memiliki nilai signifikan diatas 0,05, yakni variabel Rekrutmen (X1) dengan nilai signifikan sebesar (0,88), variabel Seleksi (X2) sebesar (0,149), dan variabel *Training* (X3) sebesar (0,632), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi mengandung homokedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (Rekrutmen, Seleksi, dan *Training*) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) berdasarkan koefisien regresi. Analisis Regresi Linier Berganda yang menghasilkan hasil output SPSS dengan nilai persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9.576 + (0,132)X_1 + (0,134)X_2 + (0,309)X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. $B_0 = 9.576$
Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa, jika ada variabel Rekrutmen, Seleksi, dan *Training*, maka Kinerja Karyawan bernilai positif.
- b. $B_1 = 0,132$
Koefisien regresi Rekrutmen positif menunjukkan bahwa, jika Proses Rekrutmen meningkat dengan asumsi variabel Seleksi dan *Training* dianggap konstan (tetap), maka Kinerja Karyawan PR. Redi Berka Abadi akan mengalami peningkatan.
- c. $B_2 = 0,134$
Koefisien regresi Seleksi positif menunjukkan bahwa, jika Proses Seleksi meningkat dengan asumsi variabel *Training* dianggap konstan (tetap), maka Kinerja Karyawan PR. Redi Berka Abadi akan mengalami peningkatan.
- d. $B_3 = 0,309$
Koefisien regresi Proses *Training* positif menunjukkan bahwa, jika Proses *Training* meningkat dengan asumsi variabel Kinerja Karyawan dianggap konstan (tetap), maka Kinerja Karyawan PR. Redi Berka Abadi akan mengalami peningkatan.

E. Uji Hipotesis

1. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
Hasil dari Uji F dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel hasil uji F sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	74.094	3	24.698	20.113	.000 ^a
Residual	56.486	46	1.228		
Total	130.580	49			

a. Predictors: (Constant), Training, Rekrutmen, Seleksi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.094	3	24.698	20.113	.000 ^a
Residual	56.486	46	1.228		
Total	130.580	49			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Uji Hipotesis F menghasilkan output SPSS dengan nilai F hitung sebesar $20,113 > 0,116$ yakni nilai F tabel dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan hipotesis keempat diterima.

- Uji t adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.576	1.741		5.499	.000
Rekrutmen	.132	.067	.238	1.957	.056
Seleksi	.134	.103	.165	1.304	.199
Training	.309	.091	.467	3.394	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Uji Hipotesis t menghasilkan output SPSS sebagai berikut :

- Rekrutmen memiliki t hitung sebesar $1,957 < 2,000$ dengan nilai signifikansinya $0,056 > 0,05$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga hipotesis pertama ditolak.
- Seleksi memiliki t hitung sebesar $1,304 < 2,000$ dengan nilai signifikan $0,199 > 0,05$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga hipotesis kedua ditolak.
- Training* memiliki t hitung sebesar $3,394 > 2,000$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga hipotesis ketiga diterima.

- F. Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y Koefisien Determinasi menghasilkan nilai output SPSS dengan nilai Adjusted R Square sebesar adalah 0,539. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), dan *Training* (X_3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 46,1% yakni variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pada implikasi hasil penelitian berikut ini akan menjelaskan tentang bagaimana peneliti menjawab dugaan yang telah ditetapkan. Untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS16.0 dengan metode analisis regresi. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi

Dalam penelitian ini terdapat empat hipotesis yang harus diuji untuk mendapatkan jawaban atas pernyataan dari dugaan tersebut. Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Untuk mendapatkan jawaban diterima atau tidaknya pernyataan tersebut dilakukan pengujian menggunakan Uji-t (parsial) untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Hasil dari Uji-t pada Variabel X_1 (Rekrutmen) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar $1,957 < 2,000 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,056 > 0,05$. Dari hasil Uji-t variabel Rekrutmen tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan produksi pada PR.Reddi Berka Abadi ditolak. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Billy dkk (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan.

b) Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR.Reddi Berka Abadi. Untuk mendapat jawaban diterima atau tidaknya hipotesis kedua ini maka dilakukan pengujian menggunakan Uji-t untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Hasil dari Uji-t pada Variabel X_2 (Seleksi) didapatkan hasil sebesar t_{hitung} sebesar $1,304 < 2,000$ dengan nilai signifikan $0,199 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Maka, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Endang dkk (2017) yang

menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

c) Pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga terdapat adanya pengaruh antara Variabel X3 (*Training*) terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR.Redi Berka Abadi. Untuk mendapat jawaban diterima atau tidaknya pernyataan dari hipotesis ketiga ini maka dilakukan pengujian menggunakan Uji-t untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Hasil Uji-t pada Variabel X3 (*Training*) didapatkan hasil t hitung sebesar $3,394 > t_{tabel} 2,000$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel *Training* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Widhayu dan Bambang (2013) yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

d) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi Secara Simultan (bersama-sama)

Adapun hipotesis keempat yang harus diuji adalah pengaruh antara variabel rekrutmen, seleksi, dan *training* secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Oleh karena itu, dilakukan pengujian menggunakan Uji-F untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hasil uji simultan terhadap variabel yang diteliti didapatkan hasil nilai F hitung $20,113 > 0,116$ yakni nilai F tabel dan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yakni rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan secara simultan.

Dengan demikian, uji simultan membuktikan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan *training* berpengaruh pada kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Endang dan Bernhard (2017) yang menunjukkan hasil Uji F nya yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai $F_{hitung} = 254,039 > F_{tabel}$ yakni sebesar 2,84 pada tingkat signifikan 0,05.

Simpulan

- a. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka variabel rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga Hipotesis Pertama ditolak. Proses Rekrutmen merupakan proses awal dalam perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, dimana pemilihan tenaga kerja yang tepat akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan kedepannya. Proses Rekrutmen juga merupakan salah satu proses yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian ini maka variabel seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga Hipotesis Kedua ditolak. Setelah melakukan proses rekrutmen, maka perusahaan harus melakukan penyeleksian kepada tenaga kerja yang telah terpilih guna menemukan kualifikasi yang tepat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila proses seleksi tidak diperhatikan, maka akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan kedepannya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian ini maka variabel *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Proses *training* atau pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan keterampilan kerja, penyesuaian terhadap area kerja, dan guna menambah pengetahuan karyawan terhadap kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jika perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi berarti keterampilan karyawan akan semakin meningkat dan kinerja karyawan semakin meningkat pula. Sehingga Hipotesis Ketiga diterima.
- d. Berdasarkan dari hasil penelitian ini Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga Hipotesis Keempat diterima.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni periode penelitian yang kurang lama dan dibatasi kehadirannya untuk sering mendatangi perusahaan yang dikarenakan bertepatan dengan pandemi COVID-19 yang sedang terjadi di Indonesia.

Saran

- a. Bagi PR. Redi Berka Abadi
Diharapkan pihak manajemen PR. Redi Berka Abadi dapat memperhatikan kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi. Hal ini dikarenakan bagian produksi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan mengingat bagian produksi merupakan penggerak utama untuk dapat memenuhi kebutuhan pesanan dari konsumen.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.

Daftar pustaka

- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia” . Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. “Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan”. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi, Mardianto. 2014. “*Management Recruitmen*”. Jakarta : Pinasthika Publisher.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. “MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah”. Jakarta : Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, Jhon. 2011. “*Human Resource Management* (edisi 10)”. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik” Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Cetakan 5). Jakarta : Bumi Aksara.
- Widodo, S.E. 2015. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Zahurotul Bella Maharani *) Adalah Alumni FEB Unisma
Agus Widarko **) Adalah Dosen tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal ***) Adalah Dosen tetap FEB Unisma