

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU

Alim Perkasa Nuhung¹, Haedar², Jumawan Jusman³

¹Mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo
^{2,3}Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo

Intisari: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer, metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 73 karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah data dikumpulkan, data analisis menggunakan program SPSS (statistic product and service solution) versi 25. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda melalui uji t, rekrutmen (X1) terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seleksi (X2) terbukti dapat berperpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan (X3) terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui uji F (simultan) semua variabel independen dalam penelitian ini secara sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata Kunci: Risiko bisnis, risiko keuangan dan tingkat keuntungan.

Abstract: *This study aims to determine whether recruitment, selection and training have a significant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera, Luwu Branch. The research method used is quantitative methods using primary data, data collection methods using a questionnaire survey to 73 employees of PT. Sumber Graha Sejahtera, Luwu Branch. The analysis in this study used multiple linear regression analysis, after the data was collected, the data were analyzed using the SPSS program (statistical product and service solution) version 25. The results of the study using multiple linear regression analysis through the t test, recruitment (X1) proved to have an effect on employee performance. , selection (X2) is proven to have an effect on employee performance, training (X3) is proven to have an influence on employee performance, through the F test (simultaneous) all independent variables in this study have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance..*

Keywords: *Recruitment, Selection, Training and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan anggota keluarganya. Peningkatan SDM menjadi salah satu fokus utama. Untuk mewujudkan bangsa yang besar, bangsa Indonesia perlu memiliki SDM yang berkualitas dan berdaya saing yang kompetitif. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik

apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalance yang layak dan mempunyai

harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi juga memerlukan adanya proses pelatihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Dari masalah yang diuraikan di atas maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwukeuangan terhadap tingkat keuntungan pada Toko karya mulya desa salulemo".

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh risiko bisnis dan risiko keuangan terhadap tingkat keuntungan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Armstrong (2006), "rekrutmen adalah, suatu proses untuk menemukan dan menarik para calon karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi." Ada beberapa pengertian rekrutmen menurut beberapa pakar/ahli berhubungan dengan definisi rekrutmen, diantaranya dikemukakan oleh Rivai (2004) Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan.

Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, menurut Armstrong (2006), “seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan keputusan siapa saja pelamar yang dinilai pantas, untuk menempati pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan kemampuannya.”

Indikator seleksi menurut Simamora (2004), yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Referensi
- 3) Pengalaman
- 4) Kesehatan
- 5) Tes tertulis
- 6) Tes wawancara

Pelatihan

Hasibuan (2010:69), “pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.” Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang didukung oleh metode yang tepat agar diperoleh hasil yang maksimal. Pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan didalam lingkungan pekerjaan atau diluar pekerjaan. Secara umum bentuk atau metode latihan untuk karyawan operasional bisa dikelompokkan menjadi 4 macam, yaitu: (1) *On the job training*; (2) *Vestibule school*; (3) *Apprenticeship* (magang); (4) Kursus- kursus khusus (Husnan, 2002; 82).

Kinerja

Prawirosentono (2008),”Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

METODE PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011).

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat keempat variabel Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan di nyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,230 atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Hasil Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Berdasarkan tabel diatas pada colom *Cronbach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,734 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.
2. Seleksi (X2) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,674 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 6 poin.
3. Pelatihan (X3) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,802 > 0,230$

untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.

4. Kinerja (Y) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,764 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 7 poin.

Regresi Linear Berganda

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Bentuk umum persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Rekrutmen

X2 : Seleksi

X3 : Pelatihan

e : Error

Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-18,962	3,953
Rekrutmen	,634	,139
Seleksi	,899	,160
Pelatihan	,452	,139

$$Y = -18,962 + 0,634 X^1 + 0,899 X^2 + 0,452 X^3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta negatif (-18,962) dapat diartikan bahwa apabila rekrutmen, seleksi dan pelatihan bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai negatif. Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor penerapan setiap variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan maka akan di ikuti meningkatnya kinerja karyawan sebesar -18,962 dengan

asumsi bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam kondisi tetap.

- b. Rekrutmen sebesar 0,634 = besarnya koefisien variabel rekrutmen, berarti setiap peningkatan variabel rekrutmen 1 unit skor maka kinerja meningkat sebesar 0,634.
- c. Seleksi sebesar 0,899 = besarnya koefisien variabel rekrutmen, berarti setiap peningkatan variabel seleksi 1 unit skor maka kinerja meningkat sebesar 0,899.
- d. Pelatihan sebesar 0,452 = besarnya koefisien variabel pelatihan, berarti setiap peningkatan variabel pelatihan 1 unit skor maka kinerja meningkat sebesar 0,452.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R Square
1	,655

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

Berdasarkan hasil analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel menunjukkan nilai determinasi (R Square) sebesar 0,655 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni rekrutmen, seleksi dan pelatihan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial

Hasil uji parsial (uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	-4,797	0.000
Rekrutmen	4,574	0.000
Seleksi	5,609	0.000
Pelatihan	3,266	0,002

H1: Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji

T diperoleh hasil nilai thitung sebesar 4,574% lebih besar dari ttabel sebesar 1,667% maka secara parsial variabel independen rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

H2 : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai thitung sebesar 5,609% lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,667%, maka secara parsial variabel independen seleksi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai thitung sebesar 3,266% lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,667%, maka secara parsial variabel independen pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

Uji Simultan

Hasil Uji simultan (uji F)

Model	F	Sig.
Regression	43.626	0.000

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 43,626 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0%. Dengan derajat kepercayaan sebesar 100% Fhitung (43,626) > Ftabel (3,13) maka secara simultan rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear

berganda diperoleh bahwa rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai thitung untuk rekrutmen sebesar 4,574 > ttabel 1,667 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tengku Ariefanda Aziz, dkk. (2017) yang berjudul “Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course”. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simultan aktivitas rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai thitung untuk seleksi sebesar 5,609 > ttabel 1,667 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Billy Renaldo Potale (2016) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO” Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk pelatihan sebesar $3,266 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fajar Setiawan (2015) yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Gula Ngandirejo". Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simulatan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan 5% atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} sebesar 43,626 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,13, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji f, rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Meliya Handayani (2018) yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Jaya Makmur Tulungagung". Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Untuk PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu, agar terus mempertahankan penerapan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan karyawan PT. SGS Cabang luwu karena dengan penerapan tersebut di dalam sebuah perusahaan dapat memberikan wawasan kepada karyawan PT. SGS Cabang luwu untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Serta selanjutnya bisa dipakai sebagai acuan bagi para peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. Koagen Page : London and Philadelphia.
- Billy Renaldo Potale. “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUTGO”. *Jurnal*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Fajar Setiawan (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ngandirejo”. *Jurnal*, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI: Kediri.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta, Yogyakarta.
- Meliya Handayani (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Jaya Makmur Tulung Agung. *Jurnal* , Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Nusantara PGRI, Kediri.
- Rivai, Veithzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Kedua. Raja Grafindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Tengku Ariefanda Aziz. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal*, Sekolah bisnis, Institut Pertanian Bogor.

