

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN & PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN BAHAN BAKU MAKANAN
(Studi Kasus pada Perusahaan Bahan Baku Makanan di JABODETABEK)**

Dwi Hari Prabowo
Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang
Email : dwihari@gmail.com

Abstract

In responding to business progress in Indonesia and achieving the company's vision to continue to increase the value of the company's profits, the company must have employees who can work together to achieve that. In this case the HRD team's role is to be able to provide quality employees, productive thinking, and work attitudes that can follow the company culture in a short time. The application of good recruitment and training will facilitate the HRD team in conducting the selection to get qualified employees in accordance with the qualifications and competencies at work. This system was designed to start with the publication of vacancies, filling in personal data, psychological testing process, work attitude and personality. And development with competency training and work attitudes.

Keywords: *recruitment, training, employees*

Abstrak

Dalam menyikapi kemajuan bisnis di Indoensia dan mencapai visi perusahaan untuk terus maningkatkan nilai keuntungan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat bekerja sama untuk mencapai hal itu. Dalam hal ini peran tim HRD untuk dapat menyediakan karyawan yang berkualitas, pemikiran yang produktif, serta sikap kerja yang dapat mengikuti budaya perusahaan dalam waktu yang singkat. Penerapan rekrutmen yang baik dan pelatihan akan mempermudah tim HRD dalam melakukan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi dan kompeten saat bekerja. Sistem yang dirancang ini dimulai dengan publikasi lowongan, pengisian data diri, proses tes psikotes, sikap kerja dan kepribadian. Serta pengembangan dengan pelatihan kompetensi dan sikap kerja.

Kata kunci: *rekrutmen, pelatihan, karyawan*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan pusat bisnis yang dinamis, yang diminati oleh peangusaha lokal dan internasional, salah satunya di Ibukota Jakarta. Hampir diseluruh sektor bersaing di Jakarta, seperti industri makanan, kesehatan, retail, pendidikan dll. Bahkan kini Indonesai menghadapi era bisnis global. Bisnis di Indonesia tidak hanya bersaing dengan perusahaan yang berasal dari dalam negeri, tetapi juga bersaing dengan perusahaan asing yang mempekerjakan masyarakat lokal. Dengan keadaan ini, perusahaan dalam negeri di Indonesia pun akan bersaing untuk mendapatkan tenaga ahli yang berkualitas dan mampu bersikap profesional untuk memajukan perusahaannya agar mampu bersaing di Indonesia.

Disisi lain bagi masyarakat Indonesia khususnya para pencari kerja merupakan suatu persaingan yang sulit. Sehingga para pekerja atau calon pekerja dituntut untuk memiliki kapasitas yang lebih dan juga keahlian yang dapat menjadi nilai tambah jika bergabung di suatu perusahaan sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Hal ini terkait dengan visi utama di setiap perusahaan adalah untuk terus maningkatkan nilai keuntungan perusahaan. Dalam hal ini calon karyawan atau karyawan merupakan hal terpenting untuk proses implementasi planning sistem kerja untuk memajukan perusahaan. Karyawan dituntut untuk meningkatkan kapabilitasnya dalam bekerja. Sehingga tidak hanya dituntut untuk produktif, tetapi juga memiliki memiliki pemikiran yang produktif, serta sikap kerja yang dapat mengikuti budaya perusahaan.

Dalam hal ini fungsi seorang staf HRD (*Human Resource Development*) harus berkontribusi lebih dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan kandidat karywan yang sesuai kualifikasi dengan perushaan agar dapat bekerjasama dalam meningkatkan nilai keuntungan perusahaan. HRD harus memiliki informasi-informasi tentang pelamar yang masuk ke perusahaan agar karyawan yang diterima bekerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Pada sistem yang berjalan saat ini, staff HRD membutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan informasi-informasi tentang pelamar yang masuk, sehingga proses penyeleksian pun tidak benar-benar memiliki objektivitas yang tinggi karena waktu dan tenaga sudah terbuang pada saat pengumpulan informasi dalam proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan suatu proses perencanaan manajemen sumber daya manusia terkait pemenuhan jumlah karyawan yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Sehingga divisi rekrutmen di suatu perusahaan perlu meningkatkan proses pemenuhan karyawan dengan cara yang efektif dan efisien agar memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Perusahaan membutuhkan hasil pekerjaan yang efektif dan efisien dengan hasil yang maksimal. Dalam proses perekrutan yang cenderung tidak sistematis dirasa tidak efisien dalam penggunaan waktu, dan kurang efektif untuk mendatangkan calon kandidat yang berkualitas. Sehingga HRD dirasa perlu menggunakan sistem rekrutmen yang



sistematis untuk mempermudah dan optimal, contohnya dengan menyaring kandidat karyawan dengan sistem online dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan

kemajuan teknologi informasi, Pelaksanaan terhadap informasi yang tersedia dapat berlangsung dengan cepat, efisien dan akurat.

Selain itu, bagi perusahaan diharapkan mengembangkan karyawan dengan meningkatkan kompetensi dan sikap kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya mengembangkan karyawan harus berkesinambungan agar dapat terus mencapai kinerja yang maksimal sesuai tuntutan perusahaan.

Masih banyak didapati perusahaan yang belum menerapkan sistem rekrutmen dan pelatihan yang sesuai standart sehingga ketika menjalani proses audit dan sertifikasi terjadinya kendala selain itu yang merugikan perusahaan adalah perusahaan memiliki karyawan yang tidak kompeten dan tidak sesuai dengan jobdesc nya. Bahkan karyawan tidak mendapat pelatihan untuk meningkatkan kapasitasnya sehingga kinerjanya tidak optimal dan produktivitas perusahaan menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutarman (Fitri, 2014) "Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam suatu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama". Sedangkan menurut. Jogiyanto (Fitri, 2014) "Sistem dapat di definisikan dengan pendekatan prosedur dan dengan pendekatan komponen ". Sehingga dapat di simpulkan sistem merupakan sebuah runtutan terdiri atas bagian-bagian atau komponen yang terpadu untuk suatu tujuan, dalam hal ini tujuannya adalah sistem rekrutmen. Dalam rancangan sistem rekrutmen kami menggunakan sistem online yang akan memberikan efisiensi dan efektifitas perusahaan untuk meningkatkan keluaran yang akan dihasilkan.

Menurut Jerry Fith Gerald (Fitri, 2014) Sistem *on-line* adalah sistem yang menerima langsung input pada area dimana input tersebut direkam dan menghasilkan output yang dapat berupa hasil komputasi pada area dimana mereka dibutuhkan. Area sendiri dapat dipisah-pisah dalam skala, misalnya ratusan kilometer. Biasanya digunakan bagi reservasi angkutan udara, eservasi kereta api, perbankan dll. Dalam rancangan rekrutmen ini digunakan sistem online yang menggunakan proses komputasi yang terhubung dengan jaringan internet.

Karakteristik Sistem Menurut Mulyanto (Fitra, 2014) yaitu : 1) Mempunyai Komponen Sistem (*Components Sistem*), Suatu sistem tidak berada dalam lingkungan yang kosong, tetapi sebuah sistem berada dan berfungsi di dalam lingkungan yang berisi sistem lainnya. 2) Mempunyai Batasan Sistem (*Boundary*) Batas sistem merupakan pembatas atau pemisah antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. 3) Mempunyai Lingkungan (*Environment*) Lingkungan luar adalah apa pun di luar batas dari sistem yang dapat mempengaruhi operasi sistem. 4) Mempunyai Penghubung (*interface*) Antar Komponen Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara



satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. 5) Mempunyai Masukan (*input*) Masukan atau input merupakan energi yang dimasukkan ke dalam sistem. 6) Mempunyai Pengolahan (*processing*) Pengolahan (*process*) merupakan bagian yang melakukan perubahan dari

masukan untuk menjadi keluaran yang diinginkan. 7) Mempunyai Sasaran (*Objective*) dan Tujuan Suatu sistem pasti memiliki sasaran (*objective*) atau tujuan (*goal*). 8) Mempunyai Keluaran (*output*) Keluaran (*output*) merupakan hasil dari pemrosesan. 9) Mempunyai Umpan Balik (*Feed Back*) Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (*Control*) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya ke dalam kondisi normal.

Model dasar dari bentuk sistem online dalam rancangan ini adalah adanya masukan, pengolahan, dan keluaran. Masukan dalam proses rekrutmen adalah kandidat pelamar, dan pengolahan adalah proses seleksi sesuai prosedur termasuk dengan proses tes yang diberikan, dan keluaran yang di dihasilkan dari proses seleksi adalah karyawan yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (Aji,2012) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Rivai (2009) menjelaskan bahwa rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja dari membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali.

Ada beberapa teknik seleksi menurut Simamora (Fiqra, 2013) antara lain: 1) Interview 2) Tes psikologi 3) Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan 4) Pusat pelatihan 5) Biodata 6) Referensi 7) Grafologi (ilmu yang berkesan dengan tulisan tangan) Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu : 1) Seleksi surat-surat lamaran 2) Pengisian blanko lamaran 3) Pemeriksaan referensi 4) Wawancara pendahuluan 5) Tes penerimaan 6) Tes psikologi 7) Tes kesehatan 8) Wawancara akhir atasan langsung 9) Memutuskan diterima atau ditolak. Dan semu fase ini dapat ditentukan kebutuhannya dan dapat di sesuaikan dengan sistem yang berlaku, sehingga kami ingin melakukan penerapan untuk beberapa tes dengan sistem online yang bertujuan untuk efektifitas perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di perusahaan merupakan sebuah proses untuk mendapatkan karyawan yang potensial dan dapat bekerja sama untuk memajukan perusahaan. Sehingga rekruter membutuhkan cara yang tepat untuk menarik calon kandidat yang potensial dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sedangkan Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru



ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Gary Dessler (2009) Tujuan umum pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Sehingga dengan kata lain pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Dalam hal kinerja karyawan, menurut Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa "Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama."

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aji (2012) yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Dimana dari hasil pengujian hipotesis membuktikan variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa dengan sistem secara konvensional dapat menyaring karyawan yang kompeten.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anita pada tahun 2012 yang berjudul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT-UGT Sidogiri Pasuruan menjelaskan pada hasil penelitiannya di unit BMT-UGT Sidogiri Pasuruan lebih menginginkan calon karyawan yang jujur dan amanah. Proses seleksi pun masih dengan tahapan manual, seperti proses administrasi, tes tertulis, psikotes, wawancara, dan pengumuman hasil.

Dalam penelitian diatas, diterapkan proses rekrutmen konvensional. Proses ini dinilai masih kurang efektif, memakan waktu yang panjang untuk banyak proses, dan juga merepotkan calon karyawan yang mengharuskan tes langsung diperusahaan. Meskipun akan mampu menghasilkan calon karyawan yang berkualitas, akan jauh lebih baik jika kami coba menerapkan sistem online yang akan memaksimalkan proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang potensial dengan pengaplikasian yang lebih mudah dan juga dapat diakses oleh seluruh calon kandidat dengan efisien tanpa harus datang berulang kali untuk proses tes.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko,dkk (2014) mengungkapkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang kota Kediri membutuhkan karyawan yang handal, dan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang kota Kediri setiap tahun

atau terdapat program baru selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh penerapan sistem rekrutmen karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bahan baku makanan di Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang telah dilakukan ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini digunakan instrumen untuk mengukur nilai variabel untuk mendeskripsikan aspek yang diteliti. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu dengan data primer seperti wawancara dan kuesioner terkait sistem rekrutmen, training dan kinerja. serta data sekunder seperti *performance appraisal* karyawan. Metode pengukuran dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *likert*, dengan memberi diberi skor 4 pada pilihan SS, skor 3 pilihan S, skor 2 pada pilihan TS, dan skor 1 pada pilihan STS pada kuisisioner.

Menurut Sugiyono (2014), design penelitian kuantitatif deskriptif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan suatu variabel penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan masing-masing responden akan mendapatkan pengukuran terkait penilaian terhadap sistem rekrutmen pelatihan dan kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang berstatus karyawan tetap di perusahaan manufaktur yang memproduksi bahan baku makanan dan minuman di JABODETABEK.

Berdasarkan data statistik yang dilakukan oleh Anggota Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (GAPPMI) tercatat sebanyak 40 perusahaan yang memproduksi bahan baku makanan di JABODETABEK. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 perusahaan yang memproduksi bahan baku makanan di JABODETABEK.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk menghitung atau menjumlah besarnya pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

2. Uji t-test

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau per variabel.

3. Uji f-test

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dari semua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menghitung atau menjumlahkan besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Proses rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16 untuk mengolah data didapatkan ringkasan seperti :

a. Konstanta Nilai konstanta sebesar 181 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat kenaikan pada variabel rekrutmen seleksi dan pelatihan maka komitmen organisasi adalah sebesar -181.

b. Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,249. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel X1 meningkat maka besarnya Y akan meningkat sebesar 0,249.

c. Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,384. Artinya X2 memiliki hubungan yang searah dengan Y. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel X2 meningkat maka besarnya Y akan meningkat sebesar 0,384.

2. Uji t-test

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Hasil Uji t (Uji Parsial) untuk variabel Rekrutmen (X1) diperoleh nilai signifikansi t (0,009) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,009) < nilai $\alpha = 0.05$. Maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Rekrutmen (X1) atau dengan meningkatkan Proses Rekrutmen maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Uji t untuk variabel Pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$. Maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pelatihan (X2) atau dengan meningkatkan Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

3. Uji F-Test (Uji Simultan)

Pengujian F atau pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak secara simultan terhadap variabel terikat.

Diperoleh nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh simultan antara variabel Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Rekrutmen dan Pelatihan ternyata mempengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan bahan baku makanan di JABODETABEK. Berdasarkan dari pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,541 yang artinya variabel variabel Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,1% dan sisanya sebesar 45,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu hasil Uji F, dengan nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas variabel Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

2. Pengaruh Parsial Variabel Metode Rekrutmen (X1) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,009) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,009) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi t < α (0,009 < 0,05) maka variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Menurut Ismail (2010), yaitu pemilihan metode pelatihan sangat berpengaruh langsung terhadap keberhasilan suatu pelatihan.

3. Pengaruh Parsial Variabel Pelatihan (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi t < α (0,000 < 0,05) maka variabel Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Menurut Ismail (2010) Materi pelatihan perlu disiapkan dengan baik. Bila perlu dibentuk suatu tim yang khusus menangani perencanaan materi pelatihan yang akan diberikan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Materi Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.



KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses Rekrutmen Perusahaan yang pada bergerak pada bidang bahan baku makanan di daerah JABODETABEK telah melakukan prosedur rekrutmen yang terstandart untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dan meningkatkan kompetensi karyawan dengan melaksanakan pelatihan pengembangan untuk kompetensi dan sikap kerja.

2. Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikansi F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,009) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,009) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi t < α (0,009 < 0,05) maka variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi t < α (0,000 < 0,05) maka variabel Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dari dua variabel Rekrutmen (X1) Pelatihan (X2), didapatkan bahwa variabel Pelatihan (X2) mempunyai nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil dan koefisien beta (0,435) yang paling besar. Sehingga variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran-saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan penemuan penelitian maka sistem rekrutmen yang sudah tersistematis ini harus di pertahankan untuk mendapatkan kandidat atau karyawan yang kompeten dan sesuai dengan nilai perusahaan. Selain itu perlu adanya pengembangan dalam hal rekrutmen seperti meningkatkan kualifikasi ataupun dengan proses rekrutmen yang lebih mudah namun tetap memperhatikan kualitas kandidatnya.

2. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan pelatihan di perusahaan bahan baku makanan di JABODETABEK guna meningkatkan kinerja pegawainya, hal ini perlu diberikan karena pelatihan merupakan unsur pengembangan sumber daya manusia. Sehingga manajemen dan HRD perlu mengembangkan materi dan mengukur pencapaian kinerja karyawan setelah proses pelatihan.



3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya seperti kepuasan kerja, budaya organisasi ataupun variable lainnya. Selain itu juga dapat melakukan penelitian dengan melihat permasalahan lainnya yang terjadi pada perusahaan sector diluar perusahaan bahan baku makanan. Dalam menentukan cakupan populasi, peneliti juga dapat meneliti dengan cakupan yang lebih luas.

REFERENSI

- Aji M,N. 2012 yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Skripsi. Manajemen.*Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar
- Anita D,S. 2012. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT UGD Sidogiri Pasuruan. *Skripsi Manajemen.* Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index
- Fiqra, M. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar. *Skripsi. Manajemen.*Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar
- Fitriadi, B. 2014. Tinjauan Atas Sistem Informasi Akuntansi Pada Transaksi Pembelian Bahan Baku Pada Pt. Bumi Bersama. *Tugas Akhir. Studi Akuntansi.* Bandung : Universitas Komputer Indonesia
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang Mathis, R dan Jackson, W. 2006. Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D).* Bandung : Alfabeta
- Trisnawati. L & Syahfrizal,E, 2016. Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Pada PT. *Fast Food*
- Indonesia Region Pekanbaru. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi.* Pekanbaru :Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Abdurrah Pekanbaru
- Triasmoko, D . Mukzam, M,D. Nurtjahjono, G.E. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis.* Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya