

# PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA GOLDEN TUNGGAL (AIR MINUM VIZ)

ME SIANG  
FERY PANJAITAN  
MEDINAL

Management Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract-** *This research was entitled: “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Golden Tunggal (Air Minum Viz)”.*

*The authors in doing this research are to provide powerful evidence of the influence of independent variables, recruiting, training, and the division of labor on dependent variables defined as employee performance. The study USES quantitative data analysis and USES linear regression analysis along with coefficient determinations.*

*Analysis states that recruits variables are partial to positive and significant to the performance of employees with thitung 8176 > value.65787 with a value of 0001 < 0.05, which means that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted. Partially, the training variable affects positive and significant performance of employees with thitung 3,388 > value ttable 1.65787 with a significance of 0001 < 0.05, which means that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  received. The last independent variable is the partial division of labor without a positive and significant impact on the performance of employees with thitung -0864 > value of ttable 1.65787 with a significance of 0001 < 0.05, which means that  $H_0$  is accepted and  $H_1$  rejected.*

*Simultaneous recruitment variables, training, labor division have a positive and significant impact on the performance of employees with a value gained by ftable 2.68. With coefficients determinations up to 0656, which means that independent variables can explain interdependent variables simultaneously by 65.6% and the rest by 34.4% are explained by other independent variables not used in the research.*

**Keywords:** *Recruiting, Training, Division Of Labor, and Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset besar bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan karena perannya sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu pimpinan perusahaan mengharapkin kinerja yang baik dari para karyawan dalam

mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia harus selalu ditingkatkan guna tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2010) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang berhasil oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pada dasarnya menentukan seberapa besar peran dan kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Wello et al (2020) salah satu yang mendasar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan adalah bagaimana karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya yang diemban, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak menjadi beban akan tetapi menjadi kebutuhan akan tanggung jawabnya.

Salah satu aktivitas dalam pengembangan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Proses rekrutmen diharapkan menghasilkan calon pelamar sebanyak-banyaknya sehingga perusahaan mempunyai kesempatan besar untuk memilih calon karyawan yang memenuhi standar kualifikasi. Dalam suatu perusahaan, terjadinya penyusutan karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu (Nurmansyah, 2011) ada karyawan yang dipindahkan, berhenti atas kemauan sendiri, berhenti atas keputusan perusahaan, pensiun, meninggal dunia, perluasan usaha, dan penyesuaian organisasi. Dengan adanya rekrutmen diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan. Menurut Dessler (2010) Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Program pelatihan untuk karyawan berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan terutama yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya.

Pembagian kerja juga merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa pembagian kerja (*job description*) adalah menganalisis atau mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu dilakukan. Pembagian kerja ini menjelaskan secara sederhana apa saja pekerjaan yang akan dilakukan oleh sebuah departemen atau divisi. Pembagian kerja berguna untuk menguraikan pekerjaan yang akan dilakukan secara sederhana.

Salah satu perusahaan air minum dalam kemasan di wilayah Bangka Belitung adalah Air Minum Viz atau biasa disebut (PT. Citra Golden Tungal). PT. Citra Golden Tungal merupakan perusahaan atau pabrik yang memproduksi air minum dalam kemasan yang bermerek "VIZ". Seiring perkembangan bisnis air minum ini, keunggulan daya saing akan berpengaruh signifikan bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Golden Tungal
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Golden Tungal
3. Untuk menganalisis pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Golden Tungal
4. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Golden Tungal

## II. LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses penting dalam mencari tenaga kerja dan hal ini tidak bisa dilewatkan dalam aktivitas perusahaan. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Mondy (2008) rekrutmen adalah proses untuk mengarahkan individu dengan tepat waktu, jumlah yang cukup dan kualifikasi yang sesuai guna melamar pekerjaan yang di tawarkan perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai (2004) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenagakerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan.

Selanjutnya menurut Kasmir (2017) mengatakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

### Pelatihan

Menurut Dessler (2016) pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mathis (2002) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.

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.

### Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2016) pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Wibowo (2014) pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Pembagian kerja disebabkan karna seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

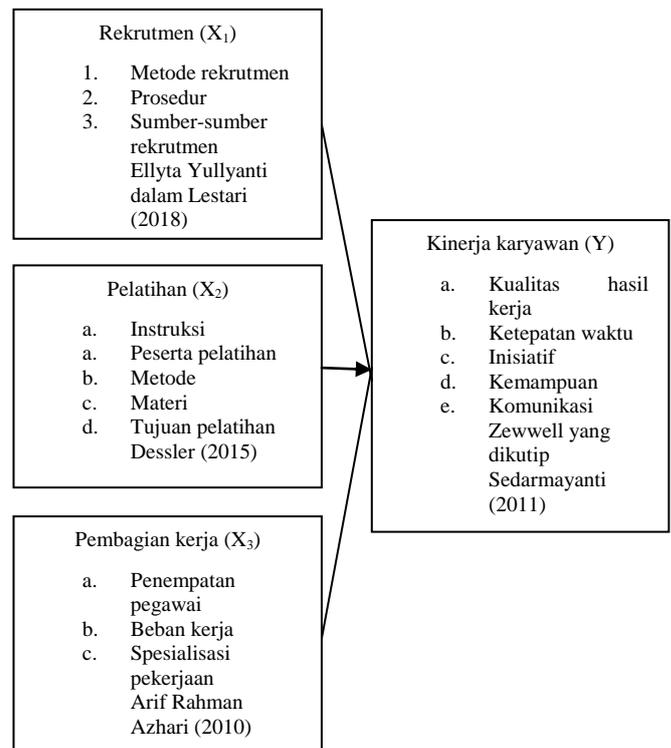
Sedangkan menurut Rivai (2004), kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Selanjutnya menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.  
Kerangka Konseptual



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2022)

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diperoleh berdasarkan simpulan dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Rekrutmen diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Pelatihan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Pembagian Kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Uma Sekaran (2017) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, waktu penelitian yang peneliti lakukan adalah bulan April 2022 sampai dengan Juni 2022. Sedangkan tempat penelitian dilakukan di PT Citra Golden Tunggal yang berlokasi di Jalan Air Mawar Kelurahan Bacang Kecamatan Bukit Intan Kota Pangkalpinang.

### Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek untuk peneliti menyimpulkan kualitas dan karakteristik yang perlu dipelajari (Sugiono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Golden Tunggal yang berjumlah 120 orang.

### Sampel Penelitian

Sampel menurut Muhammad (2008) merupakan sejumlah cuplikan yang diambil dari suatu populasi untuk diteliti secara detail. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang tersusun sebagai alat pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung pada objek penelitian (Purnamasari, 2008) dan angket merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang sistematis, dapat dilakukan lewat surat, bertatap muka secara langsung kepada responden (Ferdinand, 2006).

### Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data sebagai upaya untuk mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat mudah

dipahami untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian (Juliansyah Noor, 2014).

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validitas dengan kriteria jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner. Dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $a > 0,60$ .

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data apakah terdistribusi secara normal atau tidak, dengan asumsi yang harus dipenuhi yaitu data terdistribusi secara normal (Suharyadi dan Purwanto, 2009). Apabila nilai  $P > 0,05$  maka data terdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel independen. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai tolerance  $<$  0,10 atau sama dengan nilai VIF  $>$  10 (Dwi Priyatno, 2014).

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan dengan lainnya (Dwi Priyatno, 2014). Jika terjadi kesalahan dari model regresi tidak memiliki varians yang konstan dari pengamatan ke pengamatan lain disebut sebagai heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan uji tentang hubungan variable dependen dengan dua atau lebih variable independen (Dwi Priyatno, 2012). Persamaan regresi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

$b_1$  = Koefisien untuk variable rekrutmen

$b_2$  = Koefisien untuk variable pelatihan

$b_3$  = Koefisien untuk variable pembagian kerja

$X_1$  = Rekrutmen

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Pembagian kerja

e = Error

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikansi Parsial (*T test*)**

Uji statistic *t* digunakan untuk membuktikan pengaruh secara signifikan atau tidak variable independen dengan variable dependen. Jika nilai *t* hitung > *t* tabel dan nilai Sig. < 0,05 (*alpha*) maka  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, Jika nilai *t* hitung > *t* tabel dan nilai Sig. > 0,05 (*alpha*) maka  $H_0$  diterima, artinya variabel dependen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

**Uji Signifikansi Simultan (*F Test*)**

Uji statistik *F* untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Iqbal Hasan, 2006). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau 95% dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$  adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel *Y*.

$H_1$  : Artinya ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel *Y*.

Maka dapat disimpulkan, jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**IV. PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Tabel 1. Uji Validitas

**Uji Validitas Rekrutmen (X1)**

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Keterangan
R.X1	0.652	0.1793	< .001	Valid
R.X2	0.809	0.1793	< .001	Valid
R.X3	0.811	0.1793	< .001	Valid
R.X4	0.840	0.1793	< .001	Valid
R.X5	0.292	0.1793	< .001	Valid
R.X6	0.851	0.1793	< .001	Valid

Sumber:Data hasil olah Peneliti (2022)

Tabel 2. Uji Validitas

**Uji Validitas Pelatihan (X2)**

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Keterangan
P.X1	0.903	0.179	< .001	Valid
P.X2	0.875	0.1793	< .001	Valid
P.X3	0.834	0.1793	< .001	Valid
P.X4	0.899	0.1793	< .001	Valid
P.X5	0.892	0.1793	< .001	Valid
P.X6	0.850	0.1793	< .001	Valid
P.X7	0.879	0.1793	< .001	Valid
P.X8	0.911	0.1793	< .001	Valid
P.X9	0.810	0.1793	< .001	Valid
P.X10	0.887	0.1793	< .001	Valid

Sumber:Data hasil olah Peneliti (2022)

Tabel 3. Uji Validitas

**Uji Validitas Pembagian Kerja (X3)**

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Keterangan
PK.X1	0.884	0.1793	< .001	Valid
PK.X2	0.922	0.1793	< .001	Valid
PK.X3	0.794	0.1793	< .001	Valid
PK.X4	0.770	0.1793	< .001	Valid
PK.X5	0.892	0.1793	< .001	Valid
PK.X6	0.789	0.1793	< .001	Valid
PK.X7	0.874	0.1793	< .001	Valid

Sumber:Data hasil olah Peneliti (2022)

Tabel 4. Uji Validitas

**Uji Validitas Kinerja (Y)**

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Keterangan
KK.X1	0.837	0.1793	< .001	Valid
KK.X2	0.790	0.1793	< .001	Valid
KK.X3	0.815	0.1793	< .001	Valid
KK.X4	0.826	0.1793	< .001	Valid
KK.X5	0.678	0.1793	< .001	Valid
KK.X6	0.721	0.1793	< .001	Valid
KK.X7	0.833	0.1793	< .001	Valid
KK.X8	0.820	0.1793	< .001	Valid
KK.X9	0.820	0.1793	< .001	Valid
KK.X10	0.651	0.1793	< .001	Valid
KK.X11	0.680	0.1793	< .001	Valid

Sumber:Data hasil olah Peneliti (2022)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1. pengujian validitas dari setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel nilai diperoleh rhitung > rtabel 0,1793 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid atau sah.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0.781	Reliable
2	Pelatihan (X2)	0.964	Reliable
3	Pembagian Kerja (X3)	0.934	Reliable
4	Kinerja (Y)	0.923	Reliable

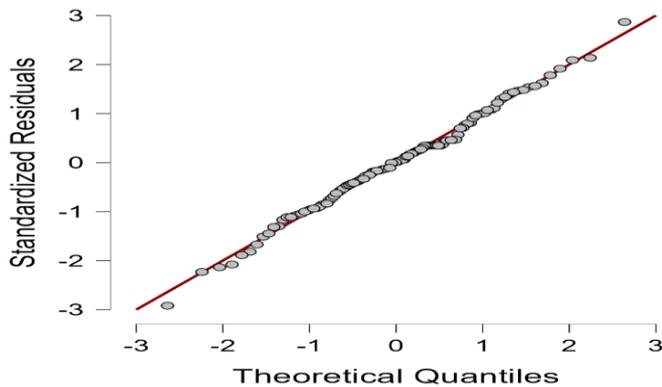
Sumber: Data hasil olah Peneliti (2022)

Hasil koefisien reliabilitas (alpha) yang tertera pada Tabel 2 dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ .

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan uji *standardized residuals*. Berikut ini hasil uji normalitas:

Gambar 2. Normalitas data P-P Plot



Pada gambar diatas menunjukkan sebaran data tidak menjauh dari garis lurus diagonal pada *chart* tersebut terdapat *corelasi* yang kuat antara *standardized residual* dengan *theoretical Quantiles*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya, sedangkan nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
H0	Rekrutmen (X1)	0.572	1.747
	Pelatihan (X2)	0.216	4.620
	Pembagian Kerja (X3)	0.239	4.187

Sumber: Data diolah peneliti 2022 dengan *Application JASP 0.14.1*

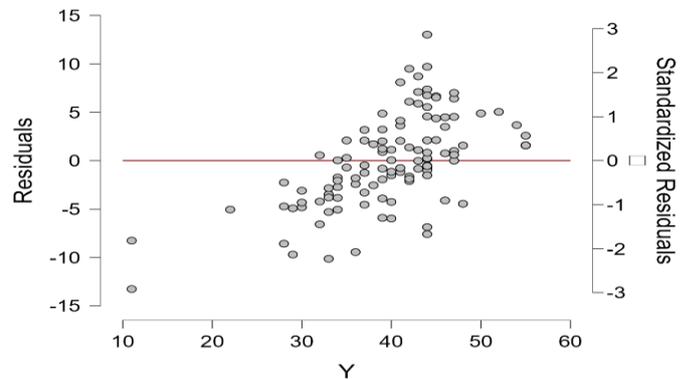
Berdasarkan hasil yang didapat, maka disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Pembagian Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan dan dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil VIF yang didapat lebih kecil dari 10 yang artinya nilai penentu dan dengan nilai *Tolerance* lebih dari 1 (satu).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari

residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik – titik tertentu yang teratur yaitu menyebar di atas dan di bawah angka sumbu 0 pada sumbu Y maka hal itu menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data yang dimiliki mempunyai distribusi normal. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu tetapi tampak random artinya model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Jadi kesimpulannya model regresi ini layak untuk sebuah prediksi atau tidak mengandung heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Diperoleh nilai dari persamaan regresi linear berganda antara variabel bebas X, yaitu Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Pembagian Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Simbol	Koefisien Regresi
1	Kinerja Karyawan	Y	1
2	Intercept	a	9.475
3	Rekrutmen	X <sub>1</sub>	1.000
4	Pelatihan	X <sub>2</sub>	0.361
5	Pembagian Kerja	X <sub>3</sub>	(-0.118)

Sumber: Hasil *output JASP 0.14.1*.

Dari data yang telah disajikan, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9.475 + 1.000X_1 + 0.361X_2 + (-0.118X_3)$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan sebagai berikut:

*Intercept* yaitu 9.475, artinya apabila variabel Rekrutmen, Pelatihan, Pembagian Kerja, meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 9.475 satuan.

Untuk variabel Rekrutmen yaitu 1.000, artinya apabila variabel Rekrutmen meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1.000 satuan.

Untuk variabel Pelatihan yaitu 0.361, artinya apabila variabel Pelatihan meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.361 satuan.

Untuk variabel Pembagian Kerja yaitu (0.118), artinya apabila variable Pembagian Kerja menurunkan 1 satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar (0.118) satuan.

**Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) merupakan besaran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat nilai *Adjusted R-Square* pada *Output JASP 0.14.1*, maka diperoleh *Output* sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Keterangan
Ho	0.815	0.665	0.656	Variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 65,6%

Sumber: Hasil *output JASP 0.14.1*.

Nilai ini dapat dijelaskan yaitu sebesar 65,6%. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pembagian Kerja secara bersama-sama dan sisanya 34,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

**Uji t**

Tabel 9. *Output* Uji T

Variabel	t- hitung	DF	t- tabe l	P- value	P-value (a)
Rekrutmen	8.176	118	1.65 787	<.001	0.05
Pelatihan	3.388	118	1.65 787	<.001	0.05
Pembagian Kerja	-0.864	118	1.65 787	0.389	0.05

Sumber: Hasil *output JASP 0.14.1*

Maka diperoleh hasil nilai t-hitung sebesar 8.176 dan nilai p-value <.001 berdasarkan perhitungan t-tabel terhadap hasil pembilang sebesar 1.65787 (df = n-k-1 atau df = 120-1-1 = 118) penyebut 3 dengan taraf  $\alpha = 0.05$ . (Nilai t-hitung 8.176 > Nilai t-tabel 1.65787) dan (<.001 < 0.05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya rekrutmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil nilai t-hitung sebesar 3.388 dan nilai p-value <.001 berdasarkan perhitungan t-tabel terhadap hasil pembilang sebesar 1.65787 (df = n-k-1 atau df = 120-1-1 = 118) penyebut 3 dengan taraf  $\alpha = 0.05$ . (Nilai t-hitung 3.388 > Nilai t-tabel 1.65787) dan (<.001 < 0.05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil nilai t-hitung sebesar -0.864 dan nilai p-value 0.389 berdasarkan perhitungan t-tabel terhadap hasil pembilang sebesar 1.65787 (df = n-k-1 atau df = 120-1-1 = 118) penyebut 3 dengan taraf  $\alpha = 0.05$ . (Nilai t-hitung -0.864 > Nilai t-tabel 1.65787) dan (<.001 < 0.05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya pembagian kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F**

Tabel 10. *Output* Uji F

Model	F- hitung	df	F- tabel	p- Value	P-Value
H <sub>1</sub>	76.603	116	2.68	<.001	0.05

Sumber: Hasil *output JASP 0.14.1*

Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan Fhitung 76.603 > Ftabel 2.68, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh untuk dapat menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan diatas, disimpulkan hasil nilai t-hitung sebesar 8.176 dan nilai p-value <.001. Berdasarkan perhitungan t-tabel terhadap hasil pembilang sebesar 1.65787 (df = n-k-1 atau df = 120-1-1 = 118) penyebut 3 dengan taraf  $\alpha = 0.05$ . (Nilai t-hitung 8.176 > Nilai t-tabel 1.65787) dan (<.001 < 0.05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya rekrutmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Golden Tunggal. Dengan demikian, identifikasi masalah 1.2.1 dapat dinyatakan terbukti.
2. Berdasarkan pembahasan diatas, disimpulkan nilai t-hitung sebesar 3.388 dan nilai p-value <.001 berdasarkan perhitungan t-tabel terhadap hasil pembilang sebesar 1.65787 (df = n-k-1 atau df = 120-1-1 = 118) penyebut 3 dengan taraf  $\alpha = 0.05$ . (Nilai t-hitung 3.388 > Nilai t-tabel 1.65787) dan (<.001 < 0.05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Artinya pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Golden Tunggal. Dengan demikian, identifikasi masalah 1.2.2 dapat dinyatakan terbukti.
3. Untuk uji t pembagian kerja terdapat nilai -0.864 dan nilai p-value 0.389, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak. Artinya pembagian kerja tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Golden Tunggal. Dengan demikian, identifikasi masalah 1.2.3 dinyatakan tidak terbukti.
4. Berdasarkan hasil analisis perbandingan dapat disimpulkan bahwa hasil perbandingan tersebut menyatakan dengan jelas H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima dengan nilai F-hitung (76.603) > F-tabel (2.68), dengan nilai *sign* (0.001) < nilai taraf  $\alpha$  (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Golden Tunggal.

[10] Ruyatnasih. (2012). Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia terhadap Penempatan Karyawan Kerja Tetap pada PT. Bina San Prima Karawan, Jurnal Manajemen.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Dalam hal rekrutmen PT Citra Golden Tunggal tetap mempertahankan atau meningkatkan lagi kedepannya dalam proses rekrutmen agar memperoleh pekerja yang lebih baik sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
2. Dalam hal pelatihan di PT Citra Golden Tunggal untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya sesuai dengan SOP perusahaan. Hal ini harus mempertahankan metode pelatihan yang sudah ada, isi pelatihan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang professional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.
3. Dalam hal pembagian kerja, peneliti menyarankan untuk pimpinan agar memperbaiki pembagian kerja di dalam intern lebih objektif dalam pembagian tugas dan tupoksi sesuai bidang masing-masing karena hasil penelitian menunjukkan tidak berpengaruh positif dan signifikan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih menyempurnakan lagi dengan jumlah variabel bebas lebih varian dimasa yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arif, Muhammad. (2012). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [2] Dwihatmojo, S., Nelwan, O. S., & Kawet, R. C. (2016). Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- [3] Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- [4] Goni. (2015). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat, Jurnal EMBA.
- [5] Firmandari, Nuraini. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta).
- [6] Hadi Poernomo, & Hartono (2019) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo, Vol. 2 No. 1 April 2019.
- [7] Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Pambagio. (2013). Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang), Jurnal Administrasi Bisnis.