

Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan

I Kadek Dwi Arya Winarta

I Gede Aryana Mahayasa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: arya.dwi3112@gmail.com

Diterima: 1 September 2021	Direvisi: 5 September 2021	Disetujui: 6 September 2021
----------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Rural Bank is one of the banks in Indonesia that exists and grows as a bank capable of business idealism with spiritual values that underlie its operations. The location of this research at PT. Parasari Sibang Rural Bank, the sample used was 40 respondents. The data analysis technique used is Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-test and F-test. and sig 0.022. (2) motivation has a significant positive effect on work performance, where the t value is 2.424 and sig 0.021. (3) training has a significant positive effect on work performance, where the t value is 2.428 and sig 0.020. (4) Simultaneously recruitment, motivation and training have a significant effect on job performance, where the F value is 21,283 and the significance is 0,000. The magnitude of the influence of independent variables on work performance is 60.9%. Suggestions in this research is PT. Parasari Sibang Rural Bank is expected to always motivate employees, in providing training always use instructors to master the training material.

Keywords: *Recruitment; Motivation; Training; and Work Performance*

ABSTRAK

Bank Perkreditan Rakyat merupakan salah satu Bank di Indonesia yang hadir dan tumbuh sebagai bank yang mampu idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasinya. Lokasi penelitian ini di PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang, sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai t 2,392 dan sig 0,022. (2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai t 2,424 dan sig 0,021. (3) pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai t 2,428 dan sig 0,020. (4) secara simultan rekrutmen, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai F 21,283 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja adalah 60,9%. Saran yang dala penelitian ini adalah PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang diharapkan selalu memberikan motivasi kepada karyawan, dalam memberikan pelatihan selalu menggunakan intruktur menguasai materi.

Kata kunci: *Rekrutmen; Motivasi; Pelatihan; dan Prestasi Kerja.*

Pendahuluan

Pekerjaan vital perbankan di bidang keuangan memperluas kebutuhan daerah dan otoritas publik. Kemajuan perbankan di suatu negara dapat dijadikan sebagai tolak ukur kemajuan negara tersebut. Dari segi kapasitas, bank dibagi menjadi beberapa jenis bank, yaitu Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank Sentral adalah bank yang mengendalikan berbagai kegiatan yang diidentifikasi dengan dunia perbankan dan uang di suatu negara. Bank Bisnis akan menjadi bank yang memberikan administrasi perbankan dan melayani semua lapisan masyarakat. Bank Provinsi (BPR) adalah bank yang secara eksplisit melayani daerah kecil (pusat bawah) (Kasmir, 2008).

Salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan yaitu dengan melihat prestasi kerja karyawan. Menurut Heikal dalam Junaedi *et al.* (2017) prestasi kerja karyawan yang baik, didukung dengan adanya penarikan karyawan (rekrutmen) yang baik dan sesuai.

Menurut Sukirno dalam Junaedi *et al.* (2017) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara dalam Yatipai (2015), motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Simamora dalam Tarigan (2019) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Adanya penurunan prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan karena sering terjadinya *turnover karyawan*. Dimana banyak karyawan yang pindah atau mutasi ke daerah lain sehingga perlu membina karyawan baru untuk dapat berprestasi. Hal ini tentunya membutuhkan waktu bagi karyawan tersebut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaannya. Rekrutmen, motivasi dan pelatihan sebagai faktor yang diperkirakan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebaiknya ketiga faktor tersebut dapat dijalankan dengan baik karena faktor ini akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena berkaitan rekrutmen yaitu ditunjukkan dengan kompetensi karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang masih belum sesuai standar. Walaupun sudah

memperoleh pendapatan yang cukup tinggi, karyawan selalu saja mengeluh dengan beberapa keadaan yang terjadi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang seperti tidak memperoleh dukungan dari pimpinan, pelaksanaan suatu kegiatan yang cenderung mendadak serta beberapa kali jam lembur dalam pelaksanaan suatu kegiatan tidak dibayarkan selain gaji pokok yang diperoleh. Beberapa perwakilan yang tidak memiliki hak yang diharapkan untuk menyelesaikan kewajibannya ditemukan, meskipun pekerja telah ditawarkan persiapan untuk lebih mengembangkan kemampuan yang digerakkan oleh perwakilan ketika diberi tugas atau pekerjaan, mereka kurang siap untuk melakukan tugas tersebut, dan ada masih pekerja yang kurang memenuhi syarat untuk pekerjaan yang diberikan, baru-baru ini ditawarkan untuk mempersiapkan pekerja dan akhirnya tidak berdampak pada pelaksanaan perwakilan.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang, (2) Untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang, (3) Untuk pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. (4) Untuk Mengetahui secara simultan pengaruh rekrutmen, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang.

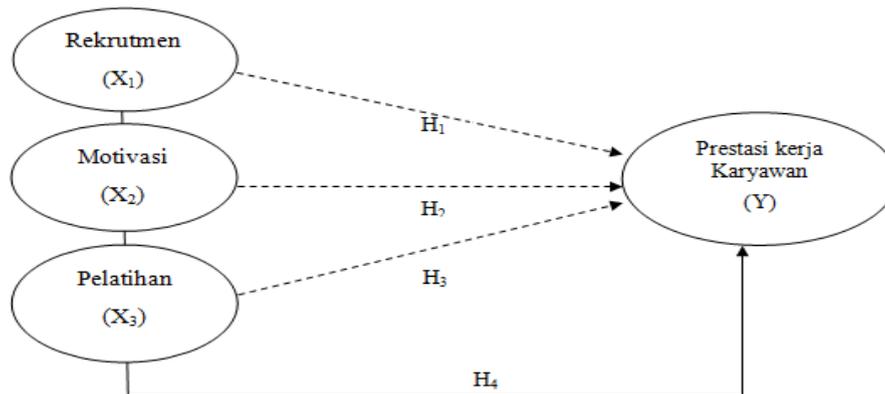
Metode Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang. Usaha meningkatkan prestasi karyawan suatu perusahaan perlu memperhatikan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan itu sendiri.

Calon karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan, dalam mencari calon karyawan, perusahaan juga perlu mencari seorang karyawan yang memang benar-benar memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi yang sudah tertanam dalam diri seorang calon karyawan tersebut, maka kedepannya dalam bekerja ia akan senantiasa bersemangat dan mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Mampu mencapai target sesuai yang diharapkan, maka untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawannya guna untuk meningkatkan prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Parasari Sibang dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

ini, yaitu: observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisisioner. Dalam kuisisioner menggunakan skala Likert 1-5, yaitu: dengan nilai 1 menunjukkan ukuran sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan ukuran tidak setuju, nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian cukup setuju, nilai 4 menunjukkan ukuran setuju, dan nilai 5 menunjukkan ukuran sangat setuju. Berikut ini merupakan kerangka konsep penelitian rekrutmen, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Lagale, dkk. (2014), Tanjung (2017) Pattynama (2016), Pramudito, dkk (2017), Subekhi (2012), Erlina (2018), Zaka Wali, dkk. (2018), Cahyani dan Murdiartha (2019), Tauwi (2019), Tarigan (2019), Ichsan (2020)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, diantaranya :

Kriteria dari uji normalitas adalah bahwa data dikatakan berdistribusi normal nanti jika nilai signifikansi $> 0,05$ Ghozali (2011). Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.44509393
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera	VIF
1	(Constant)	2.093	5.374		.389	.699		
	Rekrutmen	.465	.194	.304	2.392	.022	.621	1.610
	Motivasi	.285	.118	.317	2.424	.021	.584	1.711
	Pelatihan	.327	.135	.327	2.428	.020	.553	1.808

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Rekrutmen	.079	.112	.149	.708	.484	
Motivasi	.000	.068	-.001	-.005	.996	
Pelatihan	-.030	.078	-.086	-.387	.701	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, ditunjukkan bahwa tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Rekrutmen	.465	.194	.304	2.392	.022	
Motivasi	.285	.118	.317	2.424	.021	
Pelatihan	.327	.135	.327	2.428	.020	

Sumber : Data diolah, 2021

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara rekrutmen, motivasi dan Pelatihan Kerja.

Hasil Analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.609. hal ini berarti 60,9% variasi variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen rekrutmen (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 60,9\% = 39,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test) Hasil perhitungan uji signifikan parsial (uji t-Test) dapat dilihat sebagai berikut:

Ruang penerimaan dan pengakuan H_0 menunjukkan bahwa nilai thitung = 2,392 berbanding terbalik dengan nilai t tabel = 2,028 dan nilai kepentingan = 0,022 dengan nilai = 0,05, kebetulan nilai thitung lebih menonjol daripada nilai dari ttabel, dan nilai sig tidak tepat, sehingga berada di lokasi pembuangan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_1 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa secara terukur untuk tes tidak merata pada tingkat kepastian (α) = 5%, agaknya wajib militer (X_1) berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan (Y). Ini menyiratkan bahwa jika ada ekspansi pada variabel pendaftaran (X_1) maka akan membangun eksekusi kerja (Y). Dengan cara ini spekulasi yang menyatakan bahwa pendaftaran (X_1) secara positif mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Y) telah terbukti valid.

Ruang penerimaan dan pengakuan H_0 menunjukkan bahwa nilai thitung = 2,424 berbanding terbalik dengan nilai ttabel = 2,028 dan nilai kepentingan = 0,021 dengan nilai = 0,05, kebetulan nilai thitung lebih menonjol daripada nilai dari ttabel, dan nilai sig lebih sederhana dari, sehingga dalam ruang pelepasan H_0 , sepanjang garis ini H_0 dihilangkan dan H_2 diakui. Hal ini menyiratkan bahwa terukur untuk uji tidak merata pada tingkat kepastian (α) = 5%, agaknya inspirasi (X_2) berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi ekspansi pada variabel inspirasi (X_2) maka akan memperluas pelaksanaan kerja (Y), maka teori yang menyatakan bahwa inspirasi (X_2) berpengaruh positif terhadap pelaksanaan kerja (Y) terbukti valid.

Ruang penerimaan dan pengakuan H_0 menunjukkan bahwa nilai thitung = 2,428 berbanding terbalik dengan nilai ttabel = 2,028 dan nilai kepentingan = 0,020 dengan nilai = 0,05, maka pada saat itu terjadi begitu saja nilai thitung lebih menonjol daripada nilai ttabel, dan nilai sig lebih sederhana dari, sehingga dalam ruang pelepasan H_0 , dengan cara ini H_0 ditolak dan H_3 diakui. Hal ini menyiratkan bahwa sesungguhnya untuk pengujian tidak merata pada tingkat kepastian (α) = 5%, sampai taraf tertentu persiapan (X_3) berpengaruh positif terhadap

pelaksanaan pekerjaan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel persiapan (X3) maka akan membangun pelaksanaan pekerjaan (Y). Dengan demikian spekulasi yang menyatakan bahwa persiapan (X3) berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan (Y) terbukti valid.

Penyelidikan faktual uji F (Uji F) digunakan untuk menguji makna partisipasi (X1), persiapan (X2), inspirasi (X3) pada pelaksanaan pekerja (Y), terlepas dari apakah dampaknya positif dan kritis atau hanya kebetulan. Daerah besar dan dikontraskan dan H_0 menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} adalah 2,87 dan nilai F_{hitung} adalah 21,283 dan nilai kepentingan = 0,000 dengan nilai = 0,05, jika nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} dan nilai lebih rendah dari nilai , jadi di wilayah wahyu. H_0 maka H_4 diakui. Hal ini berarti bahwa pendaftaran (X1), persiapan (X2) dan inspirasi (X3) secara bersamaan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan (Y), sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pendaftaran (X1), inspirasi (X2) dan persiapan (X3) mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Y) terbukti valid.

Simpulan

Dari data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. Artinya bahwa semakin baik rekrutmen karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. Artinya bahwa semakin baik pelatihan maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. (4) Rekrutmen, motivasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang. Artinya bahwa semakin baik rekrutmen, motivasi dan pelatihan maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang.

Daftar Pustaka

- Erlina, F. (2018). Pengaruh Seleksi Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Banjarmasin. *Dministrasus*, 2(3), 74-114.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Kelima*. Universitas Diponegoro.

-
- Hasibuan, P. S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 71–77.
- Junaedi, O. P., Widayati, C., & Ratwidita, R. (2017). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(01).
- Kasmir. (2008). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pattynama, J. V. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Subekhi, A. M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi pustakarya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tarigan. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank Tabungan Negara). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 1(2), 103-111.
- Tauwi, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LSM Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. *Jurnal Akrab Juara*, 154–168.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & K. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(011).