

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Express Cabang Pusat Denpasar

Dewa Ayu Sekar Diari ⁽¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾
Milla Permata Sunny ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
email: dewaayusekardiari@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the influence of recruitment, training, motivation on employee work performance at PT. JNE Denpasar branch. In this study, the research population refers to all 118 JNE Express Denpasar branch employees with a sample size of 118 respondents determined using the saturated sample method. The data analysis techniques used in this research are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results, it can be seen that: (1) Recruitment has a positive and significant effect on employee work performance. (2) Job training has a positive and significant effect on employee work performance. (3) Motivation has a positive and significant effect on employee work performance. (4) Recruitment, training and motivation have a positive and significant effect on employee work performance. Looking at the research results, in the future PT. JNE Express Denpasar central branch is advised to be able to place employee positions according to routes that are understood. This is done to make it easier for employees to send packages because they already know the route and can enable employees to work effectively so that consumer packages can arrive on time.

Keywords: *Recruitment; Job Training; Motivation; Employee Work Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, pelatihan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. JNE Cabang Denpasar. Dalam penelitian ini populasi penelitian mengacu pada karyawan JNE Express cabang Denpasar yang berjumlah 118 orang, dan besar sampel yang diperoleh dengan metode sampling jenuh adalah 118 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian, kami menemukan bahwa: (1) Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (2) Pelatihan vokasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (4) Rekrutmen, pelatihan, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, PT. JNE Express Kantor Pusat Denpasar merekomendasikan penempatan karyawan sesuai rute yang dipahami. Hal ini dilakukan untuk memudahkan karyawan dalam mengirimkan paket karena telah mengetahui rute dan dapat bekerja dengan efisien untuk memastikan paket konsumen tiba tepat waktu.

Kata kunci: *Rekrutmen; Pelatihan Kerja; Motivasi; Prestasi Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Prestasi kerja karyawan menjadi perhatian bagi seluruh perusahaan salah satunya perusahaan jasa pengiriman barang JNE. Jasa pengiriman barang merupakan suatu fenomena yang berkaitan dengan kebutuhan Masyarakat. JNE (Jalur Nugraha Eka kurir), atau nama resminya adalah PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yaitu yang memiliki tugas dalam semua aspek pengiriman barang yang ada di Indonesia. Salah satunya ada di Bali yang bernama JNE Express cabang utama Denpasar. Dalam upaya menunjang perkembangan perusahaan tentunya sangat penting bagi JNE Express cabang utama Denpasar untuk memperhatikan prestasi kerja karyawannya.

Baru-baru ini isu buruknya kinerja karyawan di kantor pusat JNE Express Denpasar mencuat. Menurunnya kinerja pegawai juga terlihat dari hasil evaluasi kinerja perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan JNE Express Kantor Pusat dibuktikan dengan banyaknya keluhan konsumen terkait kinerja karyawan JNE Express Kantor Pusat. Beberapa konsumen mengeluhkan lamanya proses pengiriman produk oleh karyawan di kantor pusat JNE Express Denpasar. “Hal ini menyebabkan banyak konsumen beralih ke jasa pengiriman produk lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan JNE Express cabang utama Denpasar menyatakan bahwa penurunan prestasi kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya terkait dengan proses rekrutmen. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa calon karyawan JNE minimal tamatan SMA, tetapi kenyataan dilapangan karyawan pada JNE Express cabang utama Denpasar khususnya di bagian *driver* banyak yang tidak lulus SMA atau tidak sesuai standart. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi masalah saat proses rekrutmen calon karyawan, sebab masih banyak karyawan yang tidak memenuhi standart diloloskan untuk menjadi karyawan di JNE Express cabang utama Denpasar. Tidak terpenuhinya tingkat pendidikan ini tentu saja akan berdampak pada prestasi kerja karyawan kedepannya”.

Pelatihan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pelatihan profesional yang diberikan JNE Express Kantor Pusat kepada karyawannya dirasa masih kurang dari sudut pandang pelatih. Karena pelatihan hanya diperuntukkan bagi pegawai baru, maka kurangnya pelatih yang berkompeten di bidangnya dan dapat menyelenggarakan pelatihan. Pelatih adalah karyawan yang lebih tua atau sudah ada, dan karyawan lama tidak lagi mendapatkan pelatihan di tempat kerja. Metode target training merupakan metode OJT dimana pekerja dilatih sambil bekerja, berdasarkan metode pelatihan yang digunakan. Dengan menerapkan metode ini, karyawan baru menerima pendidikan dan pelatihan di tempat kerja, sedangkan karyawan lama menerima pelatihan khusus di bidang tertentu, bukan di semua departemen. Selain itu, karena seluruh karyawan hanya mendapat satu

kali pelatihan saat bergabung dengan perusahaan, keterampilan kerja karyawan tidak berkembang dan hasil kerja tidak meningkat.

“Motivasi kerja karyawan juga terlihat rendah pada JNE Express cabang utama Denpasar. Karyawan banyak yang sering datang terlambat ke kantor serta sering menunda menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena karyawan kurang puas dengan sistem pengembangan karir. Pengembangan karier yang dilakukan perusahaan membutuhkan waktu yang cukup lama mengingat *reward* yang diberikan lima tahun sekali kepada karyawan yang memiliki prestasi. Sehingga dengan hal tersebut membuat motivasi kerja karyawan rendah karena karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan satu penghargaan”.

Berdasarkan *Research gap* dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk Menyusun penelitian tentang Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. JNE Cabang Denpasar

“Penarikan (rekrutmen) karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh tambahan karyawan melalui tahapan yang meliputi pengidentifikasi dan pengevaluasi terhadap sumber-sumber penarikan pegawai, penentuan kebutuhan pegawai, pelaksanaan proses seleksi, serta penempatan dan pengorientasikan pegawai (Mangkunegara, 2017). Penelitian yang dilakukan (Setiono et al., 2023) menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah”.

H1 : Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

“Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh (Afandi, 2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya, proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadinya penerimaan karyawan sebab Latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan dibidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan (Suharsono, 2023), menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah”

H2 : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. JNE Express Cabang Denpasar

“Menurut (Hasibuan, 2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian yang dilakukan (Setiono et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah”

H3 : diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. JNE Express Cabang Denpasar

“Perusahaan kini bersaing agar tetap eksis dan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Namun, tanpa adanya karyawan yang baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat bersaing dan menjaga tetap eksis. Maka dari itu, proses rekrutmen menjadi hal yang penting demi menjaga kelangsungan perusahaan. Rekrutmen yang baik dan benar akan membuat perusahaan dapat bersaing dan tetap eksis. Tidak sampai disitu, calon-calon karyawan perlu melalui proses penyaringan demi mendapatkan calon-calon karyawan yang lebih baik. Selain itu, Seleksi merupakan bagian yang penting guna mendapatkan karyawan yang kompeten. Di sisi lain, pengembangan karir pada karyawan dibutuhkan bagi perusahaan, karena pengembangan karir membuat karyawan dapat memiliki keahlian dan pengalaman. Keahlian dan pengalaman yang di dapat oleh karyawan ini membuat karyawan memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Akhirnya, suatu Organisasi/Perusahaan dapat tetap eksis dan bersaing di era globalisasi ini. Motivasi kerja karyawan akan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga akan mempermudah karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Menutomo et al., 2022), menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah”

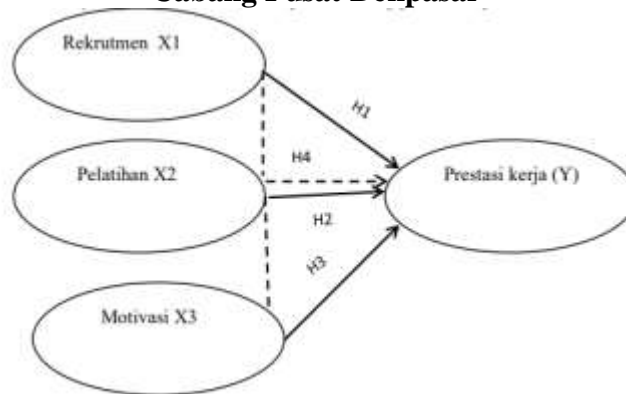
H4 : diduga rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. JNE Express Cabang Denpasar

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dilakukan pengamatan dan survei pada beberapa variabel untuk menggambarkan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini dilakukan pengamatan pada variabel pengaruh rekrutmen, pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT JNE cabang utama Denpasar, yang digambarkan pada Gambar 1 berikut.

Gambar 3.1

Kerangka berpikir Kerangka Berpikir Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. JNE Express Cabang Pusat Denpasar



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Winarta (2021)

“Tempat penelitian ini dilakukan di PT JNE Express cabang Denpasar. Adapun objek penelitian dalam skripsi ini adalah Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3), Prestasi Kerja (Y) pada PT. JNE Express cabang Denpasar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE Express cabang Denpasar sebanyak 118 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah karyawan JNE Express cabang Denpasar sebanyak 118 orang dengan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Determinasi, Uji Signifikan Parsial (uji t) dan Uji Signifikan Silmutan (Uji F)”

Hasil dan Analisis

Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 1
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,68157713
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,043
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2024

”Berdasarkan uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut”:

Tabel 2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3,714	1,880		1,975	0,051		
	Rekrutmen	0,359	0,119	0,243	2,335	0,015	0,134	7,437
	Pelatihan	0,398	0,142	0,331	2,812	0,006	0,111	9,015
	Motivasi	0,490	0,142	0,454	3,461	0,001	0,190	7,162

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

“Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas”.

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,261	1,150		5,445	0,000
	Rekrutmen	0,041	0,073	0,136	0,559	0,577
	Pelatihan	-0,030	0,087	-0,092	-0,343	0,732
	Motivasi	-0,097	0,087	-0,336	-1,125	0,263

a. Dependent Variabel: abs_res

Sumber : Data diolah 2024

“Berdasarkan Tabel 3 tersebut, ditunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Analisis Regresi Linier Berganda

“Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.0* dapat dilihat pada tabel 4”.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,714	1,880		1,975	0,051
	Rekrutmen	0,359	0,119	0,243	2,335	0,015
	Pelatihan	0,398	0,142	0,331	2,812	0,006
	Motivasi	0,490	0,142	0,454	3,461	0,001

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Maka persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 3,714 + 0,359X_1 + 0,398X_2 + 0,490X_3$

+ e.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	0,824	0,820	3,72970

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

b. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

“Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 82,0% yang artinya variasi variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel rekrutmen, pelatihan, dan motivasi. Sedangkan sisanya 18,0% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti semangat kerja, lingkungan kerja, dan lainnya”.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *IBM SPSS Statistics 23*, dapat disajikan tabel 6 yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel rekrutmen.

Tabel 6
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,714	1,880		1,975	0,051
	Rekrutmen	0,359	0,119	0,243	2,335	0,015
	Pelatihan	0,398	0,142	0,331	2,812	0,006
	Motivasi	0,490	0,142	0,454	3,461	0,001

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

“Nilai $t_{hitung} = 2,335 > t_{tabel} = 1,658$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial rekrutmen (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik proses rekrutmen maka semakin berkompeten pula kinerja karyawan yang didapat sehingga nantinya prestasi kerja yang dihasilkan karyawan akan semakin baik”.

“Nilai $t_{hitung} = 2,812 > t_{tabel} = 1,658$ dan nilai sig $0,006 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang berkaitan dengan adanya pengembangan pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, pelatihan harus diberikan secara tepat terhadap karyawan agar dapat membawa hasil yang sesuai keinginan organisasi. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat membantu karyawan mampu mengembangkan sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jessica Sendow (2015), Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria (2017), penelitian I Kadek Dwi Arya Winarta (2021), menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.”

“Nilai $t_{hitung} = 3,461 > t_{tabel} = 1,658$ dan nilai $sig\ 0.001 < 0.05$, = sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata dalam bekerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam kenyamanan kerja tim maupun dalam kenyamanan kerja individu. Motivasi kerja juga dapat mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam kerja untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.”

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *IBM SPSS Statistics 23*, dapat disajikan tabel 7 yang menampilkan besarnya f_{hitung} untuk variabel rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7436,249	3	2478,750	178,190	.000 ^a
	Residual	1585,819	114	13,911		
	Total	9022,068	117			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rekrutmen, Pelatihan

Sumber : Data diolah 2024

“Nilai $F_{hitung} = 178,190 > F_{tabel} = 2,68$, ini berarti berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan teruji kebenarannya”.

“Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh simultan antara rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap

prestasi kerja karyawan teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarta (2024), menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.”

Simpulan dan Saran

“Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik Kesimpulan: 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 4) Rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan: 1) PT.JNE Express cabang pusat Denpasar kedepannya disarankan untuk bisa menempatkan posisi karyawan sesuai rute yang dipahami. Hal ini dilakukan untuk memudahkan karyawan dalam mengirim paket karena mereka sudah mengetahui rutenya dan dapat membuat karyawan bisa bekerja secara efektif sehingga paket para konsumen dapat sampai tepat pada waktunya. 2) Diharapkan kepada para kurir senior di PT.JNE Express cabang pusat Denpasar bisa menjadi panutan sekaligus pengajar bagi karyawan baru. Pada kurir senior diharapkan berbagi informasi dan pengetahuan yang dimiliki kepada para juniornya agar nanti karyawan baru dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga nantinya karyawan baru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3) PT. JNE Express cabang pusat Denpasar kedepannya diharapkan bisa memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi atau menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini bisa menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga hasil kerjanya terus mengalami peningkatan. 4) Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain rekrutmen, pelatihan, dan motivasi. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh PT. JNE Express cabang pusat Denpasar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Allail, R., Sumiyati, & Purnama, R. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Tandur Niaga Bersama (TIKI) Bandung. *Jurnal Strategic*, 17 (1), 32 - 38.
- Anggraeni, P & Akbar, A. (2018). Kesesuaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan Proses Pembelajaran. *Jurnal Pesona Dasar*. Vol.6, No.2, Oktober 2018.
- Arbie, Muhammd. Rafi., & Willem, J. F. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3673–3682.

-
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CVPustaka Setia.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2017). *Human resource management (AnExperimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Dewi, N. (2021). Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1199–1210.
- Ditya, Mardianico Purna. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, Vol. 05, No. 01
- I Kadek Dwi Arya Winarta. (2021). Meningkatkan Prestasi Karyawan melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi dan Pelatihan PT. Bank Perkreditan Rakyat Parasari Sibang: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan pariwisata*.vol.2(no.2),562-569.
- Ichsan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Negeri Sipil (PNS). Universitas Darma Agung, 28(2), 187.
- Lagale, Denis Gregorius, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang. (2014). Pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (PERSERO) area Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2*.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku. Seru.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.