

## **Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan *On The Job*, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fardhan Adhitiya Wirawan<sup>1</sup>, Setyowati Subroto<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pancasakti Tegal

\* E-mail Korespondensi: titie.putri@gmail.com

---

### **Information Article**

*History Article*

*Submission: 01-11-2024*

*Revision: 22-11-2024*

*Published: 22-11-2024*

---

**DOI Article:**

**10.24905/mlt.v8i2.5**

---

### **A B S T R A K**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan manfaat bagi instansi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel sejumlah 58 responden. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen terhadap kinerja, terdapat pengaruh antara variabel pelatihan *on the job* terhadap kinerja dan terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kinerja, Rekrutmen, Pelatihan *On The Job* dan Penempatan Kerja

### **A B S T R A C T**

*Human resource management is the process of utilizing raw materials and human resources to achieve the stated goals. Many factors can affect employee performance, including recruitment, on-the-job training and job placement. This study aims to determine the effect of recruitment, on-the-job training and job placement on employee performance at PT Mutiara Cahaya Slawi. With this study, it is expected to be a reference and benefit for the agency. The research method used in this study is a quantitative method. The data collection method was carried out using a questionnaire and the sampling technique used saturated sampling with a sample of 58 respondents. While the analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence between recruitment variables on performance, there is an*

---

### **Acknowledgment**

*influence between on-the-job training variables on performance and there is an influence between job placement variables on performance. While simultaneously there is an influence between recruitment variables, on-the-job training and job placement on performance.*

**Key word:** *Performance, Recruitment, On The Job Training and Job Placement*

© 2024 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

## PENDAHULUAN

Perusahaan mempelajari manajemen sumber daya manusia secara khusus karena perusahaan tidak hanya menghadapi masalah bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi, tetapi juga masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pihak yang mengelola dan menjalankan faktor-faktor produksi sekaligus menjadi tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Banyaknya pesaing dan kompetensi sumber daya manusia di dunia ritel tentu perusahaan harus melakukan penilaian terhadap kinerjanya, karena akan membawa keberhasilan perusahaan dan siap bersaing dengan kompetitor. Berikut dibawah ini adalah data kinerja karyawan Mutiara Cahaya Slawi :

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Mutiara Cahaya Slawi 2023**

Keterangan	Presentase	Tabel Penilaian				Hasil Penilaian
	Penilaian	1	2	3	4	
	%					
Kecepatan dan Akurasi Kerja	30%			x		0,9
IT Skill / Avari System	20%			x		0,6
Service Excellent	30%				x	1,2
Communication Skill	20%			x		0,6
<b>Total Nilai</b>	<b>100%</b>					<b>3,3</b>

Sumber : Mutiara Cahaya Slawi 2023

Dari data kinerja diatas menunjukkan bahwa tabel penilaian memiliki skor dari angka 1-4 dimana kecepatan dan akurasi kerja mendapat hasil penilaian 0,9 untuk IT Skill mendapatkan hasil penilaian 0,6 dan *Communication Skill* mendapat hasil penilaian 0,6 sedangkan nilai tertinggi yang mendapat hasil penilaian 1,2 adalah *service excellent*. Pada kolom yang diberi tanda x adalah nilai akhir dari setiap keterangan tabel penilaian pada tabel kinerja yang dikalikan dengan persentase (%). Dari total penilaian kinerja keseluruhan memiliki penilaian yang rendah yaitu 3,3 dari skor maksimal yang dicapai adalah 4,0. Penurunan kinerja tersebut dise-

babkan karena adanya penurunan prestasi kerja karyawan. Kinerja yang merujuk pada perekrutan akan fokus pada pencapaian dalam menarik dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini bisa mencakup seperti jumlah pelamar yang berkualifikasi, untuk mengisi posisi kosong, tingkat retensi karyawan baru dan seberapa baik karyawan baru tersebut berkinerja setelah direkrut.

**Tabel 2. Data Perekrutan Karyawan Mutiara Cahaya Slawi**

No	Tahun	Jumlah yang direkrut	Posisi	Jumlah
1	Januari-Desember 2022	8 Orang	Kasir	3
			Gudang	4
			Satpam	1
			Pramuniaga	4
2	Januari-September 2023	6 Orang	Kasir	2

Sumber : Mutiara Cahaya Slawi 2023

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat perekrutan karyawan Mutiara Cahaya Slawi. Dari perekrutan pada tabel, karyawan yang direkrut pada tahun 2022 sebanyak 9 orang menempati posisi kasir sebanyak 3 orang, gudang 4 orang, supervisor 1 orang dan satpam 1 orang. Pada tahun 2023 dari bulan Januari Sampai bulan september Mutiara Cahaya Slawi merekrut 6 orang menempati posisi pramuniaga 4 orang dan kasir 2 orang. Tentu hal ini menimbulkan perspektif dimana Mutiara Cahaya Slawi merekrut banyak karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perekrutan pada Mutiara Cahaya Slawi mengalami permasalahan seperti kurangnya menggali informasi dari pelamar dan pertanyaan yang kurang spesifik pada calon karyawan sehingga tidak bisa merekrut sumber daya manusia yang unggul. Kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam perekrutan akan menghambat tujuan perusahaan. Perekrutan tersebut tentu untuk kemajuan perusahaan, ekspansi bisnis dan pengembangan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mutiara Cahaya Slawi.

Rujukan penelitian dari variabel rekrutmen sendiri pada penelitian (Rukmini, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Ritel di Kota Medan. Permasalahan pada penelitian tersebut karena rekrutmen yang kurang baik dan kurangnya menggali informasi dari calon karyawan yang menimbulkan perusahaan tidak mendapatkan sumber daya manusia yang unggul.

**Tabel 3. Data On The Job Training**

No	Bentuk Pelatihan On The Job	Yang Mengikuti Pelatihan	Waktu Pelatihan
1	<i>On Boarding</i>	Kasir	2 Hari

No	Bentuk Pelatihan On The Job	Yang Mengikuti Pelatihan	Waktu Pelatihan
2	Pengenalan Area Kerja	Gudang Satpam Pramuniaga Kasir	1 Hari
3	Pengenalan Produk dan Barang	Gudang Satpam Pramuniaga Kasir	2 Hari
4	Pengenalan Perangkat dan sistem kerja	Gudang Satpam Pramuniaga Kasir	2 Hari
5	Pengenalan karyawan yang berkaitan	Gudang Satpam Pramuniaga Kasir	1 Hari

Sumber : Mutiara Cahaya Slawi 2023

Dari tabel diatas terdapat 5 macam bentuk pelatihan *on the job* diantaranya ada *on boarding*, pengenalan area kerja, pengenalan produk dan barang, pengenalan perangkat dan sistem kerja dan pengenalan karyawan yang berkaitan. Dari tabel diatas juga terdapat karyawan yang mengikuti *on the job training* sebanyak 14 orang yaitu kasir 5, pramuniaga 4, gudang 4, satpam 1. Permasalahan yang terjadi adalah kurang detailnya HRD saat menyampaikan informasi tentang perusahaan, *jobdesk*, cara kerja dan jam kerja pada saat *on boarding* tentu berdampak pada kinerja karyawan. Dengan pelatihan *on the job* yang tidak *compatible* dan kurang *credible* maka informasi akan sulit diterima karyawan dengan baik. Kinerja terkait dengan *on the job training* akan menyoroti efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang terlibat. Ini mencakup evaluasi tingkat partisipasi, pemahaman materi pelatihan dan kemampuan karyawan untuk menerapkan ketrampilan yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari.

Rujukan penelitian dari variabel pelatihan *on the job* sendiri pada penelitian (Dewi, 2018) dengan judul Analisis Dominasi Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Peningkatan Kinerja. Permasalahan pada penelitian tersebut karena *on the job* yang kurang memadai, kurangnya penyampaian informasi dan peralatan yang seadanya yang membuat calon karyawan tidak bisa mendapatkan informasi dengan baik dan tidak memahami apa yang disampaikan.

**Tabel 4. Data Penempatan Karyawan yang Tidak Sesuai Klasifikasi**

No	Bagian	Kualifikasi Pendidikan	Pendidikan Karyawan	Keterangan
1	Kepala Kasir	D3/S1	SMA	Belum Sesuai
2	Asisten Kepala Kasir	D3/S1	SMA	Belum Sesuai
3	Kepala Departemen	D3/S1	SMA	Belum Sesuai

Sumber : Mutiara Cahaya Slawi 2023

Dari keterangan tabel diatas masih banyak terdapat penempatan kerja karyawan yang belum memenuhi syarat kualifikasi dari yang diharapkan. Permasalahan yang terjadi adalah karena jenjang pendidikan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga akan berdampak langsung terhadap kinerja. Karena dengan penempatan yang tidak sesuai kualifikasi maka penyesuaian bakat seseorang dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya akan terhambat dan tidak efektif.

Rujukan penelitian dari variabel penempatan kerja sendiri pada penelitian (Made, 2022) dengan judul Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja pada KPN Werdhiyasa. Permasalahan yang terjadi adalah penempatan yang tidak berdasar pada kemampuan atau skill calon karyawan dan jenjang pendidikan yang tidak sesuai kualifikasi yang membuat kinerja karyawan terhambat. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang kurang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik dan ketidaktepatan dalam hal ini akan mengakibatkan kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* mengenai variabel independen rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja terhadap variabel dependen kinerja yaitu yang pertama pada penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2016) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh *on the job training* terhadap kinerja oleh (Ragawanti, 2014) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *on the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Hiskia Jonest, 2017) menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 58 karyawan dari Mutiara Cahaya Slawi. Sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana suatu teknik yang digunakan seluruh populasi dijadikan sampel, maka peneliti mengambil karyawan dibagian operasional sebanyak 58 karyawan, hal ini dikarenakan bagian operasional memiliki tingkat kinerja yang menurun dan target dari perusahaan tidak tercapai. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

## Hipotesis

H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Cahaya Slawi

H<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Pelatihan *On The Job* terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Cahaya Slawi

H<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Cahaya Slawi

H<sub>4</sub>: Terdapat Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan *On The Job* dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Cahaya Slawi

## HASIL

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39133878
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.053
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov smirnov* nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,200 yang berarti nilainya diatas signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.917	1.090
	Pelatihan On The Job	.937	1.067
	Penempatan Kerja	.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data Diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas menjelaskan bahwa nilai tolerance dari variabel rekrutmen sebesar 0,917 , variabel pelatihan on the job sebesar 0,937 dan variabel penempatan kerja sebesar 0,974 . Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10. Sedangkan nilai VIF (Variance Influence Factor) untuk variabel rekrutmen sebesar 1.090, variabel pelatihan on the job memiliki nilai sebesar 1.067 dan variabel penempatan kerja sebesar 1.026. Semua nilai VIF Variabel independen memiliki nilai dibawah 10 sehingga dapat dikatakan dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	1.537		.502	.617
	Rekrutmen	.012	.030	.056	.398	.692
	Pelatihan On The Job	.022	.026	.117	.840	.405
	Penempatan Kerja	.020	.030	.088	.649	.519

a. Dependent Variable: ABS\_Res

Sumber: Data Diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji glejser diatas variabel rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,692, variabel pelatihan on the job sebesar 0,405 dan penempatan kerja sebesar 0,519. Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data bersifat homoskedastisitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.002	2.578		9.310	.000
	Rekrutmen	.301	.050	.566	5.998	.000
	Pelatihan On The Job	.115	.043	.247	2.645	.011
	Penempatan Kerja	.236	.050	.429	4.687	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, SPSS 22

Berdasarkan pengolahan data di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 24,002 + 0,301 \text{ Rekrutmen} + 0,115 \text{ Pelatihan On The Job} + 0,236 \text{ Penempatan Kerja} + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Kinerja

X1 = Rekrutmen

X2 = Pelatihan On The Job

X3 = Penempatan Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut, analisis regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan ( $\alpha$ ) sebesar 24,002 yang artinya menggambarkan apabila variabel rekrutmen, pelatihan on the job dan penempatan kerja bernilai 0, maka variabel kinerja memiliki nilai 24,002.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen memiliki nilai 0,301 dengan bertanda positif, artinya jika semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel pelatihan on the job memiliki nilai 0,115 dengan bertanda positif, artinya jika pelatihan on the job mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja memiliki nilai 0,236 dengan bertanda positif, artinya jika penempatan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.



## Uji Hipotesis

### Uji Anova atau Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.862	3	46.621	22.816	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.342	54	2.043		
	Total	250.204	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan On The Job, Rekrutmen

Sumber: Data Diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji F di atas, hasilnya menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar  $22.816 > 3,168$  Ftabel dan hasil signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 6. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.002	2.578		9.310	.000
	Rekrutmen	.301	.050	.566	5.998	.000
	Pelatihan On The Job	.115	.043	.247	2.645	.011
	Penempatan Kerja	.236	.050	.429	4.687	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berikut merupakan hasil dari masing-masing variabelnya.

- 1) Nilai t hitung variabel rekrutmen sebesar  $5.998 > 2.004$  t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi
- 2) Nilai t hitung variabel pelatihan on the job sebesar  $2,645 > 2,004$  t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,011 yang berarti lebih kecil dari signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya pelatihan on the job berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi
- 3) Nilai t hitung variabel penempatan kerja sebesar  $4,687 > 2,004$  t tabel dan nilai signifi-

kansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.534	1.429

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan On The Job, Rekrutmen

Sumber: Data Diolah, SPSS 22

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Squared sebesar 0,534. Hasil tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh rekrutmen, pelatihan on the job dan penempatan kerja terhadap kinerja sebesar 53,4%. Sementara itu, sisanya yakni sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja PT Mutiara Cahaya Slawi. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,998 > 2,004 t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja di PT Mutiara Cahaya Slawi. Hal tersebut dikarenakan pada Mutiara Cahaya Slawi mengalami permasalahan seperti kurangnya menggali informasi dari pelamar dan pertanyaan yang kurang spesifik pada calon karyawan sehingga tidak bisa merekrut sumber daya manusia yang unggul. Kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam perekrutan akan menghambat tujuan perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan rekrutmen yang dianggap kurang efektif di PT Mutiara Cahaya Slawi sehingga cenderung akan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menurut (Wulandari, 2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan organisasi. Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan PT Mutiara Cahaya Slawi akan meningkat apabila perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien.

Perekrutan yang dilakukan oleh PT Mutiara Cahaya Slawi harus mengubah sistem dan prosedur perekrutan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi tinggi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wulandari, 2016), (Aziz, 2017) dan (Rukmini, 2020) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pelatihan *On The Job* Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis pertama ( $H_2$ ) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan *on the job* terhadap kinerja PT Mutiara Cahaya Slawi. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.645 > 2,004 t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan *on the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Cahaya Slawi. Hal ini disebabkan karena kurang detailnya HRD saat menyampaikan informasi tentang perusahaan, *jobdesk*, cara kerja dan jam kerja pada saat *on boarding* tentu berdampak pada kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menurut (Dewi, 2018) yang menyatakan bahwa apabila variabel pelatihan *on the job* meningkat, maka kinerja juga meningkat. Hal ini disebabkan karena dengan adanya peningkatan nilai *on the job training* maka akan diikuti dengan peningkatan nilai kualitas kinerja, dan berlaku juga untuk sebaliknya. Adanya penurunan nilai *on the job training* maka akan diikuti dengan penurunan nilai kualitas kinerja karyawan. Ini berarti pelaksanaan *on the job training* yang diikuti oleh karyawan akan menyebabkan peningkatan kualitas kinerja karyawan dan sebaliknya. Dengan adanya pengurangan pelaksanaan *on the job training* yang diikuti karyawan akan menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini apabila pelatihan *on the job* pada PT Mutiara Cahaya Slawi memberikan informasi yang detail dan terperinci sehingga karyawan dapat memahami informasi pekerjaan yang disampaikan oleh HRD sehingga karyawan dapat mengimplementasikan dengan baik pada pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Dewi, 2018), (Diky Azis, 2021) dan (Ragawanti 2014) menunjukkan bahwa variabel pelatihan *on the job* berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis pertama ( $H_3$ ) bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja PT Mutiara Cahaya Slawi. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.687 > 2,004$

$t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Mutiara Cahaya Slawi. Hal ini disebabkan karena jenjang pendidikan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga akan berdampak langsung terhadap kinerja. Karena dengan penempatan yang tidak sesuai kualifikasi maka penyesuaian bakat seseorang dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya akan terhambat dan tidak efektif

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menurut (Made, 2022) yang menyatakan bahwa apabila penempatan kerja sesuai kualifikasi dan kompetensi maka kinerja juga akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penempatan karyawan sehingga perusahaan perlu melakukan penempatan karyawan sesuai dengan bidangnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini jika PT Mutiara Cahaya Slawi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidangnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Made 2022), (Hiskia Jonest, 2017) dan (Rahman, 2017) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel rekrutmen sebesar 0,301 nilai  $t$  hitung  $5.998 > 2.004$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan *on the job* sebesar 0.115 nilai  $t$  hitung  $2.645 > 2.004$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $0.011 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan *on the job* terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja sebesar 0.236 nilai  $t$  hitung  $4.687 > 2.004$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke empat, diketahui bahwa nilai  $f$  hitung  $22.816 > 3.168$   $f$  tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Cahaya Slawi. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,534 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh rekrutmen, pelatihan *on the job* dan penempatan kerja sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726. <https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Hanfan, A. (2021). Product configuration capability for improving marketing performance of small and medium metal industry in central java-indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 138-147. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.138-147>
- Hanfan, A., Hapsari, I. M., Setiawan, A. I., & Nopus, H. (2023). Building Religious Product Advantage to Increase Marketing Performance of Micro, Small and Medium Halal Industry in Central Java-Indonesia. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(2), 191-204.
- Indriasih, D. (2017). Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja dan Efektivitas Pengendalian Biaya. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.508>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2021). The role of ethical orientation and moral intensity in improving ethical decision of an auditor. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 13(2), 185-196. <https://doi.org/10.17509/jaset.v13i2.38962>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2022). The Role of Commitment, Competence, Internal Control system, Transparency and Accessibility in Predicting the Accountability of Village Fund Management. *The Indonesian Accounting Review*, 12(1), 73–85. <https://doi.org/10.14414/tiar.v12i1.2650>
- Indriasih, D., Mulyantini, S., Fajri, A., & Rimbawan, T. (2023). Bridging the gender gap: women in fisheries industry policy on the North Coast of West Java,

- indonesia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 390-405.  
<https://doi.org/10.26618/ojip.v13i3.12872>
- Isnani, I., Utami, W. B., Susongko, P., & Lestiani, H. T. (2019). Estimation of college students' ability on real analysis course using Rasch model. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.21831/reid.v5i2.20924>
- Kusnadi, Prabandari, S., Syarifudin, & Suyono. (2022). Potential of maggot and earthworm meals as protein sources for the growth of Nile tilapia (*Oreochromis niloticus*).
- Mariyono, J., Abdurrachman, H., Suswati, E., Susilawati, A. D., Sujarwo, M., Waskito, J., ... & Zainudin, A. (2020). Rural modernisation through intensive vegetable farming agribusiness in Indonesia. *Rural Society*, 29(2), 116-133.  
<https://doi.org/10.1080/10371656.2020.1787621>
- Mariyono, J., Gunistiyo, Waskito, J., Sumarno, Nurwildani, M. F., & Kuntariningsih, A. (2019). Role of Microcredit and Technology Adoption in Sustaining Farmers'™ Welfare. *Journal of Rural Development*, 38(1), 102–122.  
<https://doi.org/10.25175/jrd/2019/v38/i1/115094>
- Mariyono, J., Santoso, S. I., Waskito, J., & Utomo, A. A. S. (2021). Usage of mobile phones to support management of agribusiness activities in Indonesia. *Aslib Journal of Information Management*, 74(1), 110-134. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2021-0053>
- Mariyono, J., Waskito, J., Suwandi, Tabrani, Kuntariningsih, A., Latifah, E., & Suswati, E. (2021). Farmer field school: Non-formal education to enhance livelihoods of Indonesian farmer communities. *Community Development*, 52(2), 153-168.  
<https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1852436>
- Mariyono, J., Waskito, J., Kuntariningsih, A., Gunistiyo, G. and Sumarno, S. (2020), "Distribution channels of vegetable industry in Indonesia: impact on business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 963-987. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0382>
- Najhah, D., & Amin, M. A. N. (2024). Pengaruh Non Performing Loan, BOPO dan Firm Size Terhadap Profitabilitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 80-95.  
<https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.56>
- Nik Sin, N. N., Mustafa, S., Suyono, & Shapawi, R. (2021). Efficient utilization of poultry by-product meal-based diets when fed to giant freshwater prawn, *Macrobrachium rosenbergii*. *Journal of Applied Aquaculture*, 33(1), 53-72.  
<https://doi.org/10.1080/10454438.2019.1709599>
- Rahmatika, D. N., Hamzani, A. I., Aravik, H., & Yunus, N. R. (2020). Sight Beyond Sight: Foreseeing Fraudulent Financial Reporting through the Perspective of Islamic Legal



Ethics. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 12(2).

- Rapina, R., Meythi, M., Rahmatika, D. N., & Mardiana, M. (2023). The impact of financial literacy and financial behavior in entrepreneurial motivation—evidence from Indonesia. *Cogent Education*, 10(2), 2282827. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282827>
- Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1).
- Setiawan, A. I., & Hanfan, A. (2017). ELABORATING THE ROLE OF NETWORK SYNERGY CAPACITY AS A SUPPLIER'S ALTERNATIVE TERMINAL FOR ACHIEVING MARKETING PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 18(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.481.2017>
- Susongko, P. (2016). Validation of science achievement test with the rasch model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(2), 268-277. <https://doi.org/10.15294/jpii.v5i2.7690>
- Susongko, P. ., Yuenyong, C. ., & Zainudin, A. . (2022). Buddhist critical thinking assessment using Rasch model. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 285–292. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258485>
- Susongko, P. U. R. W. O., Arfiani, Y., & Kusuma, M. (2021). Determination of Gender Differential Item Functioning in Tegal Students' Scientific Literacy Skills with Integrated Science (SLiSIS) Test Using Rasch Model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 270-281. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i2.26775>
- Susongko, P., & Afrizal, T. (2018). The determinant factors analysis of Indonesian students' environmental awareness in PISA 2015. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(4), 407-419. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i4.10684>
- Susongko, P., & Fatkhurrahman, M. A. (2017). DETERMINANTS FACTORS ANALYSIS OF INDONESIAN STUDENTS' PHYSICS ACHIEVEMENT IN TIMSS 2011. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 13(1), 49-58. <https://doi.org/10.15294/jpfi.v13i1.8641>
- Susongko, P., Bhandari, R., Kusuma, M., Arfiani, Y., & Pratama, D. (2024). Community Critical Thinking Skills Framework: A Literature Review Study. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(1), 35-42. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v5i1.978>
- Susongko, P., Kusuma, M., & Widiatmo, H. (2019). Using rasch model to detect differential person functioning and cheating behavior in natural sciences learning achievement test. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 5(2), 94-111. <http://dx.doi.org/10.30870/jppi.v5i2.5945>
- Suwandi, S., Waskito, J., & Rahmatika, D. N. (2022). Public company CSR management based

on local wisdom towards sustainable development. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 873-880. <https://doi.org/10.29210/020221666>

Wasito, J., Indriasih, D., & Fajri, A. (2018). Model Manajemen Risiko Saham dengan Pendekatan Risiko Sistematis dan Risiko Tidak Sistematis. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 195–209. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i2.1661>