



PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIRIAJASA CIPTA MANDIRI

Dede Iyan Setiono, Fajar Sugiarto, Mira Permata Sari Yana Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Email : dedadeyan@gmail.com, sugiartototok838@gmail.com,
mirapermatasari3@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:
Kinerja, Motivasi,
Pelatihan,
Rekrutmen

Latar Belakang : Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu/kelompok secara sewenang-wenang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kualitas kinerja seorang karyawan mempengaruhi keberadaannya dalam menjalankan sistem perusahaan. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain perekrutan, motivasi kerja, dan pelatihan yang diberikan.

Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri.

Metode : Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri, sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri.

Kesimpulan: Hasil kesimulam yaitu variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri, variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cirijasa Cipta Mandiri yaitu variabel rekrutmen.

ABSTRACT

Keywords:
Performance,
Motivation,
Training,
Recruitment.

Background: Performance is an activity carried out by individuals/groups arbitrarily in accordance with responsibilities and expected results. The quality of performance of an employee affects his existence in running the company's system. The performance of an employee is influenced by various factors including recruitment, work motivation, and training provided.

Purpose: The purpose of this study was to analyze the effect of recruitment, motivation and training on the performance of PT employees. Cirijasa Cipta Mandiri performance.

Method: The sampling technique used in this study was to use random sampling

technique, with a total sample of 97 respondents. The research method used is a multiple regression analysis method with a quantitative approach.

***Results:** The results showed that recruitment and motivation variables affect the performance of PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, while the job training variable does not affect the performance of PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Ciriajasa Cipta Mandiri.*

***Conclusion:** The conclusion result is that the recruitment variable has a significant effect on the performance of PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, the motivation variable has a significant effect on the performance of PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Ciriajasa Cipta Mandiri, the variable of job training does not have a significant effect on the performance of PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Ciriajasa Cipta Mandiri, and the most dominant variable affects the performance of PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Ciriajasa Cipta, Mandiri, which is a recruitment variable.*

PENDAHULUAN

Ekspansi ekonomi selama periode globalisasi saat ini telah menyebabkan persaingan yang ketat di antara bisnis (Dewi, 2019). Setiap perusahaan atau industri akan terkena dampak dari disrupsi yang terjadi pada ekonomi global saat ini; akibatnya, mereka harus bekerja untuk meningkatkan pangsa pasar mereka, baik di dalam negeri maupun internasional, agar tetap bertahan dan bersaing dalam ekonomi global saat ini. Akibatnya, sumber daya manusia perusahaan juga memegang peranan penting karena sumber daya manusia merupakan kombinasi dari energi fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan bisnis (Riniwati, 2016). Penting untuk disadari bahwa karyawan adalah sumber daya langsung yang terlibat dalam operasi bisnis. Perkembangan kinerja perusahaan dimulai dari kinerja karyawan. Tanpa sumber daya manusia (SDM), bisnis tidak dapat berfungsi secara efektif. Buruh memiliki andil sebagai penyelenggara, agen dan regulator yang pada umumnya mengambil bagian yang berfungsi dalam mengakui tujuan organisasi. Perusahaan dapat menggunakan upaya peningkatan kapasitas dan keterampilan karyawan dengan menawarkan program pelatihan kepada karyawan itu sendiri. Karyawan akan memahami dan menguasai profesinya jika dibekali dengan program pelatihan dan kompetensi yang memadai (Nourkinan, 2016). Bukan hanya penguasaan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan yang terus dikembangkan perusahaan untuk mendongkrak kinerja karyawan (Wijayanto & Dotulong, 2017). Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkokoh komitmen karyawan terhadap perusahaan, pemberian motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, dan meningkatkan partisipasi karyawan.

Untuk menjalankan setiap operasinya, bisnis atau organisasi apa pun pasti membutuhkan tenaga manusia. Manusia menjadi aktor, perencana, dan penentu bagaimana tujuan organisasi tercapai (Pio, 2017). Maju atau mundurnya suatu organisasi tidak ditentukan oleh dinamika pekerjaan setiap angkatan kerja dalam organisasi tersebut (Abdullah, 2017). Sebagian besar waktu, proses pelatihan dan pengembangan yang baik adalah yang menghasilkan sumber daya manusia yang baik (Lolowang, Adolfini, & Lumintang, 2016). Mengingat unsur manusia merupakan faktor terpenting dalam menjaga keberlangsungan operasi bisnis, maka perusahaan harus lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas.

Proses perencanaan sumber daya manusia telah memulai proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mempersiapkan sumber

daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima di perusahaan, kemudian memberikan pelatihan kepada karyawan baru atau yang sudah ada adalah bagian dari salah satu rencana tersebut. Diantisipasi bahwa karyawan yang baru direkrut akan bekerja dan menjadi produktif pada tingkat yang tinggi.

Dalam hal mempekerjakan dan merekrut karyawan, tidak perlu dikatakan lagi bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan harus memenuhi syarat dan sesuai dengan posisi mereka (Sudiro, 2011). Peningkatan kinerja yang optimal diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan usaha. Inspirasi sangat penting untuk memperluas energi dan semangat untuk bekerja. (Hasibuan, 2003) menyatakan inspirasi berasal dari kata *movere* yang mengandung arti penghiburan atau dorongan utama.

PT. Ciriajasa Cipta Mandiri adalah perusahaan Konsultan Manajemen Konstruksi di Indonesia yang menawarkan jasa konsultasi bidang Manajemen Proyek dan Manajemen Konstruksi. Pada awal kesuksesannya sebagai divisi Manajemen Konstruksi dan Manajemen Proyek PT. Ciriajasa Konsultan & Perencana, kemudian memisahkan diri pada tahun 1991. PT. Ciriajasa Cipta Mandiri telah menyelesaikan berbagai konstruksi di seluruh wilayah Indonesia, baik dalam bidang pekerjaan sipil, Telekomunikasi dan proyek-proyek industri lainnya. Dalam operasinya PT. Ciriajasa Cipta Mandiri telah mendapatka klien dari lembaga pemerintahan, lembaga swasta dan institusi internasional lainnya.

Rekrutmen yang dilakukan organisasi dalam rangka menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan juga menjadi perhatian perusahaan (Setiani, 2013). Khususnya PT. Ciriajasa Cipta Mandiri yang bergerak dibidang Konsultasi Manajemen Proyek dan Manajemen Konstruksi berusaha menciptakan keunggulan dalam hasil kerja perusahaan, terutama dalam penyediaan sumber daya manusia yang memiliki perilaku yang dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan dalam melayani klien. Maka dari itu perubahan perilaku karyawan ke arah yang lebih baik terus di upayakan. Perubahan perilaku dapat di pengaruhi berbagai hal diantaranya adalah pengetahuan, motivasi dan keterampilan yang berkualitas, memberikan general service pada konsumen. Oleh karena itu hubungan dengan klien harus menjadi perhatian serius dari pihak perusahaan, hal ini disebabkan proyek-proyek yang dikerjakan perusahaan adalah proyek besar dengan nilai yang besar.

Proses rekrutmen yang dilakukan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri dengan pemasangan iklan di website dan media sosial maupun rekomendasi dari para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Setelah dilakukan proses seleksi calon karyawan dengan cara menyeleksi surat lamaran para pelamar, pengisian lembar form lamaran karyawan setelah itu dilakukan berbagai macam tes seperti, tes skill, tes knowledge, wawancara hingga sampai pada tahap terakhir yaitu penentuan diterima atau tidaknya para pelamar tersebut.

PT. Ciriajasa Cipta Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Konsultasi Manajemen Proyek dan Manajemen Konstruksi. Didalam setiap operasionalnya dibutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk dapat menghasilkan proyek-proyek yang terbaik sehingga dapat memenuhi harapan dari konsumen. Namun pada kenyataannya pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri karyawan yang ditempatkan masih banyak yang belum memenuhi syarat-syarat dari penerimaan atau rekrutmen karyawan yaitu terutama pendidikan, keahlian dan pengalaman.

Alasan efisiensi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja tersebut. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka semakin besar pula tingkat gaji yang diinginkan. Selain itu ketidaksesuaian penempatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan.

Disamping itu sedikit pelamar yang memiliki jenjang karir yang ditargetkan perusahaan, menyebabkan perusahaan harus menerima pelamar dari jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan yang ditargetkan, jika hal ini terus menerus dilakukan perusahaan maka kinerja perusahaan akan menurun.

Dengan demikian tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2014) mengemukakan pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulannya, Sugiyono Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2018) dalam *simple random sampling* merupakan suatu prosedur penarikan sampel yang memungkinkan setiap elemen dalam populasi akan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan menggunakan rumus Lemeshow maka diperoleh jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 97 responden.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner (angket penilaian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri (Subari & Riady, 2015).

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara.

3. Teknik Analiss Data

Analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data penelitian diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 dan data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda (*multiple linier regression*) melalui uji data dan hipotesis.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut juga dengan model yang baik jika model tersebut memenuhi

beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2017) Koefisien determinasi pada intinya yaitu bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) sangat terbatas.

6. Uji F (Kelayakan Model)

Menurut Ghozali (2016) *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual yaitu apakah model yang digunakan dalam penelitian layak (*fit*) atau tidak. Model dikatakan *fit* jika nilai-nilai profitabilitas kurang dari 10%.

7. Uji T (Hipotesis Penelitian)

Menurut Sujarweni (2015), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Model regresi uji t melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,10 (102%).

8. Regresi Linear Berganda

Menurut Priyastama (2017) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur sejauh mana pengaruh antar dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan dari variabel rekrutmen, motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya valid, karena nilai r hitung pada tabel Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel adalah sebesar 0,1680 (Wijayanto & Dotulong, 2017).

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua pernyataan dari variabel rekrutmen, motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya dikatakan reliable, karena seluruh nilai Cronbach's alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6 .

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari graifk P-P Plot diketahui semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar dan membentuk garis lurus dengan garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance variabel rekrutmen ($0,808 > 0,10$), variabel motivasi ($0,622 > 0,10$), dan variabel pelatihan kerja ($0,746 > 0,10$), sedangkan nilai VIF variabel rekrutmen ($1,238 < 10$), variabel motivasi ($1,609 < 10$), dan variabel pelatihan kerja ($1,340 < 10$). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas (Rakhmalina, Emelda, Hafid, & Periansya, 2017).

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian dengan menggunakan metode scatterplots, hasil uji ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini kedua persamaan tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Correlations		Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-.532	3.004		-.177	.860				
	Rekrutmen	.124	.064	.188	1.936	.056	.369	.197	.169	.808
	Motivasi	.196	.056	.384	3.472	.001	.511	.339	.303	.622
	Pelatihan_Kerja	.073	.081	.091	.902	.369	.313	.093	.079	.746

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = -0,532 + 0,123 \text{ 0,124 Rekrutmen} + 0,208 \text{ 0,196 Motivasi} + 0,072 \text{ 0,073 Pelatihan Kerja} + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai -0,532 adalah nilai konstanta (α) yang artinya ketika variabel Rekrutmen (X1), Motivasi (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) adalah 0 (nol), maka besarnya nilai untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -0,532.
 2. Nilai 0,124 adalah nilai koefisien variabel rekrutmen (X1), artinya jika variabel rekrutmen (X1) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 12,4%.
 3. Nilai 0,196 adalah nilai koefisien variabel motivasi (X2), artinya jika variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 19,6%.
 4. Nilai 0,073 adalah nilai koefisien variabel pelatihan kerja (X3), artinya jika variabel pelatihan kerja (X3) mengalami kenaikan 1 persen maka tingkat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 7,3%.
- b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.271	2.97736

c. Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 2 diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,271 atau 27,1% yang berarti variabel penerapan kinerja karyawan yang ada pada penelitian ini dijelaskan oleh variabel independen sekitar 27,1% dan sisanya 72,9% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Uji F

Tabel 3
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.787	3	114.262	12.890	.000 ^b

Residual	824.414	93	8.865
Total	1167.201	96	

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pelanggan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Konsumen, Kualitas_Produk, Kualitas_Pelayanan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 3, diatas di peroleh nilai F hitung sebesar 12,890 dengan probabilitas 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,10 maka dapat di katakan bahwa rekrutmen, motivasi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,14 dengan angka $df_1 = 3$ dan $df_2 = 97-3-1$, sehingga F hitung (12,890) > F tabel (2.14) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,10 ($0,000 < 0,10$), menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Tabel 4
Uji t

Model		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	-.532	3.004		-.177	.860				
	Rekrutmen	.124	.064	.188	1.936	.056	.369	.197	.169	.808
	Motivasi	.196	.056	.384	3.472	.001	.511	.339	.303	.622
	Pelatihan_Kerja	.073	.081	.091	.902	.369	.313	.093	.079	.746

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh

1. Hasil perhitungan variabel rekrutmen menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,10 ($0,056 < 0,10$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1,936 > 1,661$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H1 diterima, artinya rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,10 ($0,001 < 0,10$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,472 > 1,661$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H2 diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil perhitungan variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,10 ($0,369 > 0,10$) dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,902 <$

1,660) sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H3 ditolak artinya pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. H1 = Terdapat Pengaruh antara Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikan kurang dari 0,10 ($0,056 < 0,10$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1,936 > 1,661$). Variabel rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,124 (bernilai positif) yang artinya yaitu semakin baik dan sesuai proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, maka semakin baik dampaknya bagi kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

Rekrutmen adalah sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, 2007). Variabel rekrutmen diukur dengan beberapa indikator, antara lain: Dasar Sumber Perekrutan Pegawai, Sumber Pegawai, dan Metode Perekrutan Pegawai (Andayati & Meidasari, 2018). Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil tersebut bisa dilihat secara kuantitas maupun secara kualitas (Mangkunegara, 2004). Kinerja diukur dari beberapa indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja (Robbins, 2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tri Nutri Andayati dan Evi Meidasari (2018) yang berjudul yaitu: "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Molek Provinsi Lampung", dengan hasil penelitian yaitu: variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

E. H2 = Terdapat Pengaruh antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan kurang dari 0,10 ($0,001 < 0,10$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,472 > 1,661$). Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,196 (bernilai positif), yang artinya yaitu semakin besar motivasi karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, maka semakin besar dampaknya bagi kinerja karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

Motivasi adalah Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan memberikan kemampuan serta keterampilannya dalam memenuhi tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Variabel motivasi diukur dengan beberapa indikator, antara lain: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019). Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil tersebut bisa dilihat secara kuantitas maupun secara kualitas (Mangkunegara, 2004). Kinerja diukur dari beberapa indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja (Robbins, 2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Agusta, 2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

F. H3 = Tidak Terdapat Pengaruh antara Pelatihan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan lebih dari 0,10 ($0,369 > 0,10$) dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,902 < 1,660$). Variabel pelatihan

kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,073 (bersifat positif), yang artinya semakin baik pelatihan yang diikuti karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri maka semakin baik pula dampaknya bagi kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum (Soekidjo Notoadmojo, 2009). Variabel pelatihan diukur dengan beberapa indikator, antara lain: Instruktur, Peserta, Materi, Metode, dan Tujuan Penelitian (Dessler, 2011). Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil tersebut bisa dilihat secara kuantitas maupun secara kualitas (Mangkunegara, 2004). Kinerja diukur dari beberapa indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja (Robbins, 2006). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari (Agusta, 2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis mendukung adanya pengaruh tidak langsung keterampilan terhadap keselamatan pengguna jasa melalui kecerdasan emosional. Artinya tinggi atau rendahnya keterampilan berpengaruh langsung terhadap tinggi atau rendahnya keselamatan pengguna jasa melalui kecerdasan emosional. Semakin tinggi keterampilan, makin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi keselamatan pengguna jasa. Sebaliknya semakin rendah keterampilan, makin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah keselamatan pengguna jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Agusta, Leonardo. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Andayati, Tri Nutri, & Meidasari, Evi. (2018). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 55–69.
- Arisanti, Kartika Dwi, Santoso, Ariadi, & Wahyuni, Siti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Dessler, Gary. (2011). *Human resource management twelfth edition*. Pearson International Edition.
- Dewi, Jessy Nanda. (2019). *PENGARUH KRISIS EKONOMI DUNIA 2008 TERHADAP KEBANGKRUTAN PERUSAHAAN LOGISTIK KOREA SELATAN HANJIN SHIPPING CO., LTD*. PERPUSTAKAAN.
- Lolowang, Melvin Grady, Adolfini, A., & Lumintang, Genita. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Nourkinan, Nourkinan. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Wartawan Media Cetak (Study Kasus Di Kabupaten Karawang). *Jurnal Politikom Indonesiana*, 1(1), 20.
- Pio, Riane Johnly. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Prosiding Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora*, Hal, 207–215.

- Rakhmalina, Ika, Emelda, Emelda, Hafid, Harapin, & Periansya, Periansya. (2017). Influence of Motivation and Job Training The Performance of Employees PT. RB Sukasada Palembang. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 147–153.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Setiani, Baiq. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44.
- Subari, Subari, & Riady, Hanes. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *American Journal of Business and Management*, 4(3), 133–145.
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Wijayanto, Japerdi, & Dotulong, Lucky O. H. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Plasa multi krindo manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.