

Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Servant Service Cabang Medan Yang Ditempatkan Di PT. Medisafe Technologies Deli Serdang

Linda Setiana¹, Hablil Ikhwana², Winda Wardhani³, Fahri Alamsyah⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

¹lindasetiana2000@gmail.com, ²hablilikhwanabeniman@gmail.com,

³windawardhani69@gmail.com, ⁴alamsyahfahri63@gmail.com

Abstract, Based on the results of primary data regression processed using SPSS 20, the following multiple linear regression equation was obtained: $Y = 4.388 + 0.695 X_1 + 0.228 X_2 + e$. Partially, the training variable (X_1) has a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t value > table t ($6.646 > 2.001$). The job placement variable (X_2) has a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t value > table t ($3.114 > 2.001$). Simultaneously, the training variable (X_1) and job placement variable (X_2) have a significant effect on employee performance. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated F value > table F value ($30.303 > 3.15$). The training variable (X_1) and job placement variable (X_2) are able to contribute 50.7% to the employee performance variable, while the remaining 49.3% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the results of primary data regression processed using SPSS 20, the multiple linear regression equation is obtained as follows: $Y = 4.388 + 0.695 X_1 + 0.228 X_2 + e$. Partially, the training variable (X_1) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated t value > t table ($6.646 > 2.001$). The job placement variable (X_2) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated t value > t table ($3.114 > 2.001$). Simultaneously, the training variable (X_1) and job placement.

Keywords: Training, Job Placement, Performance

Abstrak, Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 4,388 + 0,695 X_1 + 0,228 X_2 + e$. Secara parsial, variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($6,646 > 2,001$). Variabel penempatan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,114 > 2,001$). Secara simultan, variabel pelatihan (X_1) dan penempatan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($30,303 > 3,15$). Variabel pelatihan (X_1) dan penempatan kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Penempatan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga memainkan peran penting bagi perusahaan karena merupakan kombinasi dari energi, tubuh, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan yang diperlukan untuk memajukan perusahaan. Karyawan harus dijelaskan bahwa mereka adalah sumber daya yang terlibat langsung dalam pelaksanaan aktivitas bisnis. Kinerja karyawan merupakan titik awal yang sangat penting untuk membentuk kinerja perusahaan. Tidak ada bisnis yang dapat berjalan dengan baik tanpa Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan

berperan sebagai perencana, pelaku, dan pengelola serta selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawannya adalah dengan memberikan program pelatihan bagi karyawan itu sendiri. Program pelatihan yang masuk akal dan tepat yang memenuhi kebutuhan karyawan akan memungkinkan karyawan memperoleh pemahaman dan kecakapan yang lebih baik dalam menjalankan profesinya. Bukan hanya keterampilan, kompetensi dan kecakapan kerja karyawan yang terus dikembangkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Armstrong yang dikemukakan oleh Sudaryo (2018:122) mengemukakan bahwa pelatihan adalah pengembangan yang sistematis tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh oleh seseorang individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara memadai. Menurut Wilson yang dikemukakan oleh Sudaryo (2018:123) mengatakan *training* adalah "*learning related the present job*" (pelajaran yang terkait pekerjaan).

Menurut Sofyandi yang dikemukakan oleh Sudaryo (2018:124) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Mangkuprawira (dalam Fahmi, 2016:37) penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Menurut Hariandjo (dalam Windi, 2018:26) penempatan kerja merupakan penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan berbeda. Menurut Hasibuan (dalam Windi, 2018:26) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelgasikan kepada orang tersebut.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan Maier (dalam Sutrisno, 2019:150). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2019:150), yang menyatakan bahwa *job performance adalah "successful role achievement"* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom (dalam Sutrisno, 2019:150).

Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2019:150), memberikan definisi tentang kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2019:150), mengartikan kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Pelatihan dapat diselenggarakan oleh perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang direncanakan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dengan cara memperkenalkan mereka kepada kontak-kontak yang berkompeten di bidangnya sehingga mereka dapat memperoleh informasi dan pengetahuan. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak terlatih cenderung tidak dapat diandalkan dan tahu cara bekerja sesuai aturan prosedural perusahaan. Karyawan sangat membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka karena pelatihan dapat meningkatkan kinerja.

Setelah pelatihan sudah dilaksanakan maka perlu adanya penempatan kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja secara profesional. Penempatan merupakan bagian materi dan sebuah kegiatan dalam manajemen SDM yang melalui sebuah proses seleksi. Setelah

melalui proses seleksi kemudian karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Proses penempatan digunakan sebagai sarana untuk menentukan posisi yang pas.

Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Penempatan karyawan di setiap perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan. *Onboarding* adalah perekrutan karyawan untuk jenis pekerjaan tertentu. Suatu instansi pemerintah atau korporasi harus dapat memilih dan menunjuk orang-orang yang berkompeten untuk mengisi lowongan guna melaksanakan tugas pokok jabatan tersebut.

Kegiatan penempatan ini sangat penting dalam proses manajemen SDM, apabila suatu perusahaan tidak cermat dalam memproses karyawan maka kemungkinan yang terjadi penempatan karyawan yang tidak sesuai dan tidak cocok dengan posisi yang akan ditempatkan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan proses ini perusahaan akan mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya jika tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

PT. Indonesia Servant Service merupakan perusahaan yang menyediakan pelayanan seperti *cleaning service, office support service, gardening dan landscaping, integrated pest management, building maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service, catering service, parking management service*. PT. Indonesia Servant Service tersebar di beberapa kota besar salah satunya adalah Kota Medan yaitu PT. Indonesia Servant Service Medan. PT. Indonesia Servant Service Medan banyak melakukan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja untuk memenuhi SDMnya dalam bekerja, salah satunya PT. Medisafe Technologies Deli Serdang. Dalam pelaksanaan manajemennya secara keseluruhan sudah baik, hanya saja ada beberapa kendala yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan observasi penulis bahwa tidak adanya pelatihan lagi bagi karyawan yang sudah melakukan kontrak baru. Ada beberapa karyawan menganggap penempatan kerjanya kurang tepat dikarenakan sangat jauh dari rumah. Kinerja karyawan sebagian besar menurun hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan diberhentikan karena putusnya kerja sama dengan pihak ke dua.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indonesia Servant Service Cabang Medan yang beralamat di Jalan Bahagia By Pass, Sudirejo I Kecamatan Medan Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indonesia Servant Service Cabang Medan sebanyak 74 orang sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.388	5.039		.871	.387		
Pelatihan	.695	.105	.613	6.646	.000	.982	1.019
Penempatan_Kerja	.228	.073	.287	3.114	.003	.982	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2023

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,388 + 0,695 X_1 + 0,228 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 4,388 artinya jika pelatihan (X_1) dan penempatan kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 4,388.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,695 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,695. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja, semakin naik pelatihan maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_2) sebesar 0,228 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penempatan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,228. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penempatan kerja dengan kinerja, semakin naik penempatan kerja maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $62-3 = 59$. Pada df 59 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,001.

Nilai t hitung variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 3,728, dengan demikian t hitung > t tabel ($6,646 > 2,001$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel penempatan kerja (X_2) adalah sebesar 2,216, dengan demikian t hitung > t tabel ($3,114 > 2,001$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	585.860	2	292.930	30.303	.000 ^a
Residual	570.334	59	9.667		

Total	1156.194	61		
-------	----------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2023

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 30,303 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15. Dengan demikian F hitung > F tabel (30,303 > 3,15) artinya variabel pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.490	3.10913	1.820

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2023

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,507 artinya bahwa variabel pelatihan dan penempatan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel pelatihan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (6,646 > 2,001). Variabel penempatan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (3,114 > 2,001).
2. Secara simultan, variabel pelatihan (X₁) dan penempatan kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel (11,125 > 3,10).
3. Variabel pelatihan (X₁) dan penempatan kerja (X₂) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.

Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)

Vol.13 No.3 Bulan Oktober 2025, Hal. 11-16

ISSN 2615-2932 (Media Online)

Website <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

DOI <https://doi.org/10.35126/ilman.v13i2>

Febri Yanti Br PA. 2020. *Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. DZ Express Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan.

Irene Ch Sumanti, dkk. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado*. Jurnal. Vol.. 6 No. 1. Jurusan Ilmu Admnistrasi.

Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Erlangga. Jakarta.

Leonardo William Goni. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3 No. 4.

Machfoedz Ircham. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.

Mauja. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Nazir Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

S Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.

Windi, Mutia Astuti. (2018). *Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Vol. 9. No. 1.

Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.