

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS : PT SYN TOBA GRAFIKA)**

Astried Permanasari¹⁾

¹⁾Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Gunadarma

Email : astriedp@yahoo.com

Dziki Ramadhan²⁾

²⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Gunadarma

Email : dzikiramadhan19@studentsite.gunadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training, human resource development and job placement on employee performance at PT SYN TOBA GRAFIKA. This study uses qualitative primary data, the test stages carried out are: validity, reliability, factor feasibility, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, coefficient of determination, F test and t test. The data used in this study used a questionnaire instrument, and the valid data collected were 153 respondents. The sampling method in this study is probability sampling. The results showed that the variables, human resource development and placement directly on employee performance at PT SYN TOBA GRAFIKA.

Keywords : *Training, Human Resource Development, Job Placement*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia lah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia lah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan tentang sumber daya manusia maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya. Dengan profil sumber daya manusia di bidang ini yang beraneka ragam, maka masalah yang menonjol saat ini adalah tidaklah mungkin suatu lembaga pendidikan formal secara spesifik dapat menyediakan sumber daya

1) Penulis adalah Dosen Universitas Gunadarma Jakarta 2)Penulis adalah Mahasiswa Universitas Gunadarma Jakarta

manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan penempatan yang sesuai keahlian yang dimiliki karyawan. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang membahas mengenai sumber daya manusia dan cara mengelolanya agar SDM yang dimiliki dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2000), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya organisasi dan masyarakat. Sedangkan M. Bariyah (2015) mengemukakan Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Rivai & Sagala, 2011). Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan (Jusmaliani, 2011).

Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. Terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu :

1. *Organization analysis* (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
2. *Operations analysis* (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan- apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
3. *Individual analysis* (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Rivai and Sagala (2013) menyebutkan beberapa indikator pelatihan meliputi:

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
5. Kualitas peserta pelatihan

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempersiapkan karyawan di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 2010). Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal (Mangkunegara, 2008).

1) Penulis adalah Dosen Universitas Gunadarma Jakarta 2)Penulis adalah Mahasiswa Universitas Gunadarma Jakarta

Indikator-indikator pengembangan (Rivai & Sagala, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karier
2. Dukungan meningkatkan kemampuan
3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materi
4. Perlakuan yang adil dalam berkarier
5. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat

4. Penempatan kerja

Penempatan pegawai merupakan salah satu aktivitas dari manajemen personalia. Salah satu fungsi operasional manajemen personalia adalah pengadaan pegawai, yang salah satu aktivitasnya adalah penempatan pegawai.

Menurut M. Bariyah (2015), penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Marwansyah (2016) mengemukakan penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru. Sedangkan menurut Hartatik, (2014), penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif

Indikator yang mempengaruhi Penempatan kerja yaitu :

1. Latar belakang akademis
2. Usia
3. Kesehatan fisik dan mental
4. Pengalaman
5. Kemampuan

5. Kinerja Karyawan

Kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). (Hasibuan (2000) mengemukakan kinerja (*prestasi kerja*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam dunia kerja, kinerja disebut sebagai *teamwork performance*. Dengan adanya kinerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Indikator yang mengaruhi kinerja diantaranya:

1. Kualitas
2. Keterampilan
3. Kedisiplinan
4. Kreatifitas
5. Kerjasama

C. METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Syn Toba Grafika yang berlokasi di Tangerang Banten. Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah data primer. Data diperoleh penulis secara langsung dari PT Syn Toba Grafik melalui pengisian angket/kuesioner yang masih perlu diolah terlebih dahulu sebelum

1) Penulis adalah Dosen Universitas Gunadarma Jakarta 2)Penulis adalah Mahasiswa Universitas Gunadarma Jakarta

disajikan. Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah data Internal. Pada penelitian ini diperoleh data langsung dari PT Syn Toba Grafik. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Syn Toba Grafik yang berjumlah 247 orang.

2. Teknik Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu proses pengambilan sampel yang menjamin adanya peluang bahwa setiap unsur populasi dipilih sebagai anggota sampel. Dikarenakan jumlah populasi diketahui, maka menggunakan rumus slovin untuk menghitung pengambilan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel
 N = jumlah sampel
 e = *margin of error / error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Berdasarkan rumus tersebut, sampel yang dapat diambil dari populasi sebanyak 247 karyawan, dengan toleransi kesalahan 5% yang hasilnya 152,7 dan apabila dibulatkan maka banyaknya sampel adalah sebesar 153 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Jumlah kuesioner yang diberikan kepada responden berdasarkan jumlah sampel dari populasi yang ada dalam objek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang dibuat dalam bentuk checklist.

b. Studi Pustaka

Data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, buku yang memuat teori-teori serta bahan pustaka lainnya yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur, apa yang seharusnya diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011)

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011)

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas(Ghozali, 2011).

f. Analisis Regresi Liner Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Skala data yang dimaksud diatas adalah pada semua variabel terutama variabel terkait. Pada regresi linier tidak menutupi kemungkinan data dummy pada variabel bebas

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + bn.Xn$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta

b1b2bn = Koefisien Regresi

X1X2Xn = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

g. Uji T (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh statistik masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) (Ghozali, 2011). Menurut Sujarweni, (2014), jika nilai Thitung $> T$ tabel maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

h. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Menurut Sujarweni (2014), jika nilai Fhitung $> F$ tabel maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Rumus mencari F_{tabel} = (k ; n-k-1)

i. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

PT. Syn Toba Grafika yang beralamat Jl. Raya Salemban Jati Kosambi Tangerang Banten merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan *corrugated carton boxes*. Penulis memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Syn Toba Grafika dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 136 orang. Karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah penulis berikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 153 orang total responden, 70% atau 107 orang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 30% atau 46 orang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-Laki	107	70
Perempuan	46	30
Total	153	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 153 orang total responden, 35% atau 53 orang yang berusia 18-20 tahun, 55% atau 84 orang berusia 21-25 tahun, 6% atau 10 orang berusia 26-30 tahun, 3% atau 4 orang berusia 31-40 tahun dan 1% atau 2 orang berusia >40 tahun.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
18-20 tahun	53	35
21-25 tahun	84	55
26-30 tahun	10	6
31-40 tahun	4	3
>40 tahun	2	1
Total	153	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 153 orang total responden, 5,9% atau 9 orang yang berpendidikan di bawah SMA/Sederajat, 58,8% atau 90 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat, 32,7% atau 50 orang berpendidikan Sarjana (S1), 2,6% atau 4 orang yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2-S3).

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
Di bawah SMA	9	5,9
SMA	90	58,8
S1	50	32,7
S2-S3	4	2,6
Total	153	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 153 orang total responden, 28% atau 42 orang yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun, 52% atau 80 orang yang sudah bekerja dari 1 sampai dengan 3 tahun, 13% atau 20 orang yang sudah bekerja dari 3 sampai dengan 5 tahun dan 7% atau 11 orang yang sudah bekerja dari lebih dari 5 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
< 1 Tahun	42	28
1-3 Tahun	80	52
3-5 Tahun	20	13
> 5 Tahun	11	7
Total	153	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi t tabel maka pernyataan tersebut valid. Dimana ketentuan r tabel dengan taraf kesalahan 5% (0,05) adalah 0,158.

Tabel 5
Hasil Validitas

	Corrected Item-Tota Correlation	Cronbach's Alpha i Item Deleted
x1.1	.605	.940
x1.2	.683	.939
x1.3	.675	.939

1) Penulis adalah Dosen Universitas Gunadarma Jakarta 2)Penulis adalah Mahasiswa Universitas Gunadarma Jakarta

	Corrected Item-Tota Correlation	Cronbach's Alpha i Item Deleted
x1.4	.646	.939
x1.5	.627	.940
x2.1	.686	.939
x2.2	.713	.938
x2.3	.708	.938
x2.4	.668	.939
x2.5	.711	.938
x3.1	.680	.939
x3.2	.595	.940
x3.3	.663	.939
x3.4	.667	.939
x3.5	.490	.942
y1.1	.628	.940
y1.2	.680	.939
y1.3	.659	.939
y1.4	.540	.941
y1.5	.695	.939

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 20 pernyataan dinyatakan valid, karena nilai *r* pada kolom *corrected Item total correlation* berkisar antara 0,490 sampai dengan 0,713, lebih besar daripada *r* tabel atau lebih besar dari 0,158.

b. Uji Reabilitas

Tabel 6
Hasil Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	20

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang diujikan nilainya diatas 0,942 lebih besar dari 0,70 . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yaitu variabel independen dan dependen dari sebuah data mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal, yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal. Pengujian uji normalitas ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *P-Plot* yang dihasilkan dari program SPSS yang dipakai oleh peneliti. Berikut di bawah ini adalah hasil uji normalitas pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.62
	Std. Deviation	3.074
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.077
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

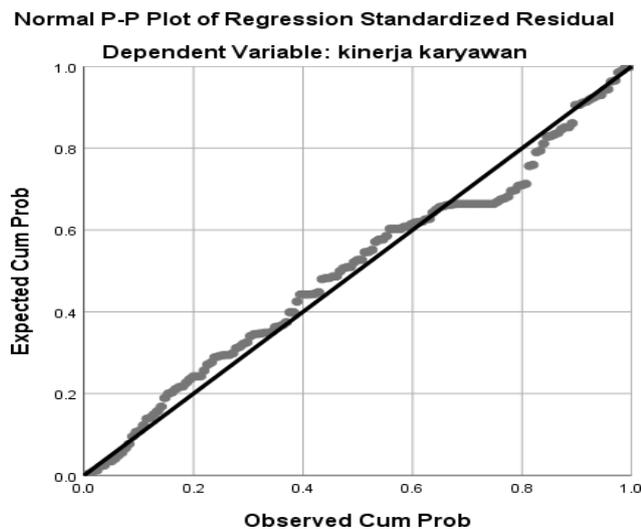
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 7 di atas menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,113 dan signifikasi pada 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal

Selain itu untuk menguji data terdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual*. Di bawah ini adalah grafik normal *probability plot* untuk uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1
Normal P-P of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik mengikuti disekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Berarti dari grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

d. Uji Multikolonieritas

Uji muktikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas diantara variabel bebas dan sebaliknya jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10 maka terdapat multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 8 sebagai berikut

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	.311	3.214
pengembangan sdm	.242	4.129
penempatan kerja	.264	3.789

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

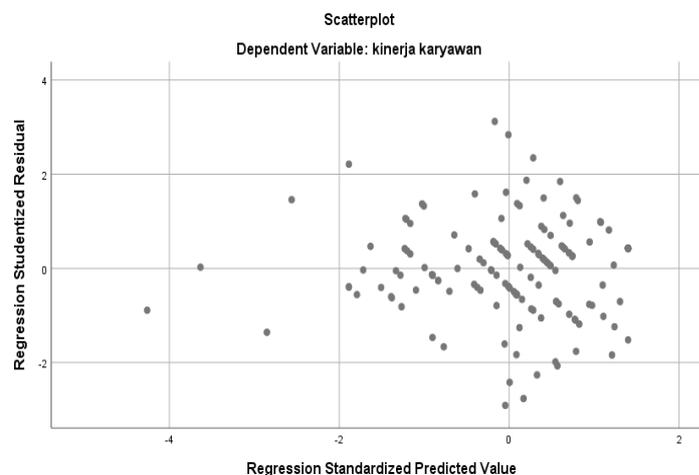
e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot*, pada prinsipnya adalah melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel bebas yaitu ZPRED dengan residunya yaitu SRESID. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* adalah :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebang kemudian menyempit), maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, jika terdapat pola yang tidak jelas dan titiknya menyebar, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini :

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik yang muncul menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas dan titik tersebut juga menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya hubungan heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan meningkat maka kinerja kerja akan meningkat pula. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Melvin Grandy Lolowang, Adolfina, (2016), (Kandou, 2013) dan Riski Martini (2017) Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

a) Analisa Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) dan penempatan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Syn Toba Grafika. Dalam perhitungan ini, uji regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	2.501	.900
	Pelatihan	.174	.071
	pengembangan sdm	.448	.077
	penempatan kerja	.252	.081

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Model persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,501 + 0,174 X1 + 0,448 X2 + 0,252 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) = 2.501 menunjukkan bahwa jika variable bebas yang terdiri dari Koefisien regresi X1, X2, X3= 0 , maka kinerja terhadap PT SYN TOBA GRAFIKA sebesar 2.501.
- 2) Nilai , 0,174 X1 berarti, jika variable pelatihan (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,174 dengan asumsi faktor lain dianggap tetap atau konstan.
- 3) Nilai , 0,448 X2 berarti, jika variable pengembangan sdm (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0.448 dengan asumsi faktor lain dianggap tetap atau konstan.
- 4) Nilai , 0,252 X3 berarti, jika variable penempatan kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,252 dengan asumsi faktor lain dianggap tetap atau konstan

b) Uji T (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh statistik masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali, (2011) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Menurut Sujarweni, (2014) jika nilai Thitung > Ttabel maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Pada tabel T diketahui df = n-k-1. Dimana n adalah banyaknya kuisisioner yaitu 153 sedangkan k adalah banyaknya variabel variabel (bebas dan terikat).

Rumus mencari Ttabel = ($\alpha/2$; n-k -1) = (0,05/2; 153-4-1) = (0,025; 148) dan hasil diperoleh untuk Ttabel sebesar 1,976

Tabel 10
Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	2.779	.006
Pelatihan	2.444	.016
pengembangan sdm	5.854	.000
penempatan kerja	3.093	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat Thitung lebih besar dari Ttabel yaitu 1,976 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Maka dapat disimpulkan variabel pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), penempatan kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2011) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Menurut Sujarweni (2014), jika nilai Fhitung > Ftabel maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Rumus mencari Ftabel = (k ; n-k-1) = (4 ; 153-4-1) = (4 ; 148) dan hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,43.

Tabel 11
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	147.376	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), penempatan kerja, pelatihan, pengembangan sdm

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 11, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu 147.376 lebih besar dari 2,43 dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), penempatan kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d) **Koefisien Determinasi (R²)**

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. Hasil dari nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.865 ^a	.748	.743

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja, pelatihan, pengembangan sdm

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS (2021)

Dari nilai Adjusted R Square pada tabel Koefisien Determinasi (R^2), dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 74.3% (nilai Adj.R.Square x 100 %). Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen dalam penelitian ini menjelaskan 74.3% variasi variabel independen, sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan meningkat maka kinerja kerja akan meningkat pula. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Melvin Grandy Lolowang, Adolfina, (2016), (Kandou, 2013) dan Riski Martini (2017) Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

E. KESIMPULAN

Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Syn Toba Grafika. Sedangkan Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja secara Simultan juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Syn Toba Grafika.

F. REFERENSI

- Armstrong, G. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi, Unsrat, Manado, 2 No.3*, 1–12. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/2435/1972>
- M. Bariyah. (2015). *Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Rosda.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). CV Alfabeta.
- Melvin Grandy Lolowang, Adolfina, G. L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *EMBA : Ekonomi*, Armstrong, G. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi, Unsrat, Manado*, 2 No.3, 1–12. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/2435/1972>
- M. Bariyah. (2015). *Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Rosda.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). CV Alfabeta.
- Melvin Grandy Lolowang, Adolfina, G. L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *EMBA : Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, FE Unv. Sam Ratulangi, Manado*, 4 No.2 Jun, 177. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12546>
- Riski Martini, N. P. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Badun. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi Universitas Warmadewa Bali*, 9 No.1.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (PT Raja Grafindo (ed.)).
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.