

**Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Komitmen Organisasi
Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN.7) Di Bekri**

Suwarto¹, Sugeng², Nurbaiti Oktavia³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Metro
Email: nurbaitioktavia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh rekrutmen terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, dan pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang mengukur variabel rekrutmen pelatihan, dan kinerja karyawan serta komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VII Bekri dengan jumlah sampel sebanyak 60. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII di Bekri. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII di Bekri. Rekrutmen Karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII di Bekri. Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan di PTPN VII di Bekri. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan di PTPN VII di Bekri

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment on employee performance, the effect of training on employee performance, the effect of recruitment on performance through organizational commitment, the effect of job training on performance through organizational commitment, and the effect of recruitment, training, and organizational commitment on employee performance. The research method uses quantitative research that measures the variables of recruitment, training, and employee performance and organizational commitment. The population in this study were employees of PTPN VII Bekri with a total sample of 60. The instrument in this study used a questionnaire. Data analysis in this study used path analysis regression test. The results showed that Employee Recruitment had a positive and significant effect on employee performance at PTPN VII in Bekri. Job training has a positive and significant effect on employee performance at PTPN VII in Bekri. Employee recruitment and job training have a positive and significant impact on employee performance at PTPN VII in Bekri. There is an effect of recruitment on employee performance through organizational commitment to employees at PTPN VII in Bekri. There is an effect of training on employee performance through organizational commitment to employees at PTPN VII in Bekri.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suwanto, 2015). Suksesnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. (Suwanto : 2022). Kinerja karyawan yang optimal terlihat dari hasil kerja yang ia berikan kepada perusahaan berupa tercapainya target produksi, peningkatan penjualan, dan laba perusahaan yang optimum. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja karyawan yang sesuai standar perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Suwanto (2019) bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa (2014:196) bahwa “Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah ‘level performance’ atau level kerja.

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang diambil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya yang ada di dalamnya (Febriyanto : 2021).

Fenomena mengenai kinerja karyawan, apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila karyawan yang ada pada perusahaan diambil dari hasil rekrutmen yang baik dan sesuai prosedur dan karyawan diberikan pelatihan untuk menunjang kompetensi dan kecakapan kerjanya. Kinerja yang baik pada perusahaan akan terlihat dari bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga menghasilkan target produksi pada perusahaan. Berdasarkan hasil prasarvei di PTPN 7 periode 2016-2020 diperoleh data target produksi sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Produktivitas Perusahaan

Komoditas	2018	2019	2020
Areal Kebun Milik Perusahaan (ha)	34.984	34.616	30.180
Produksi Kebun Perusahaan (ton)	582.462	534.732	497.005
Produksi Kebun Plasma	59.400	26.277	74.987
Produktivitas (ton/ha)	16,65	15,45	16,47
Produk Hasil Olahan (ton)	122.854	104.262	108.617

Sumber: PTPN 7, Annual Report Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa produktivitas perusahaan dalam periode 2016-2020 mengalami perubahan atau fluktuatif. Produktivitas perusahaan yang mengalami fluktuatif tersebut dapat dilihat dari periode 2018-2020 pada hasil olahan minyak kelapa sawit pada tahun 2018 mencapai 122.854 pada tahun 2019 mencapai 104.262 dan pada tahun 2020 108.617 ton. Produktivitas perusahaan yang mengalami fluktuatif disebabkan oleh banyak faktor yang beberapa diantaranya adalah karena faktor produksi bahan dan faktor sumber daya manusia. Produktivitas perusahaan dapat menurun apabila kinerja karyawan juga menurun sehingga proses produksi tidak berjalan dengan optimal.

Karyawan yang memberikan kinerjanya secara maksimal kepada perusahaan merupakan karyawan yang memiliki dedikasi dan integritas yang tinggi pada perusahaan. Biasanya karyawan dengan kinerja yang baik diperoleh dari hasil rekrutmen karyawan yang sesuai dengan prosedur dan perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawannya. Rekrutmen pada perusahaan berdasarkan atas kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan bagi perusahaan untuk menduduki sebuah jabatan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memiliki potensi dan mampu untuk menjalankan tugas terhadap kedudukan yang akan diisi. Menurut Halim (2016: 179) bahwa Rekrutmen yang baik akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik, terseleksi, dan sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan proses rekrutmen karyawan maka kemampuan dan kualitas karyawan dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Rekrutmen dalam perusahaan perlu untuk diperhatikan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Proses rekrutmen harus sesuai dengan standar perusahaan dan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian Lina (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan objek penelitian dengan koefisien korelasi sebesar 0,756 sedang koefisien determinasi sebesar 57,15%, dan sisanya 42,85% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Kemudian berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh bahwa apabila rekrutmen meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Senda dengan pendapat tersebut penelitian terdahulu yaitu Poernomo dan Hartono (2019) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mengikuti suatu pelatihan. Menurut Chaerudin (2018) menyebutkan bahwa pelatihan dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kinerja karyawan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kebutuhan pelatihan akan berfokus pada perbaikan kinerja karyawan yang prestasinya dibawah standar kelayakan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut bahwa pelatihan perlu untuk dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan tentunya akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya menjadi lebih baik.

Hasil Penelitian Yusnita dan Fadhli (2015) terkait dengan pelatihan dan kinerja menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukannya memberikan bukti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Yusnita dan Fadhli didukung oleh penelitian Triasmoko (2014) yang menghasilkan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh dengan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uraian di atas bahwa rekrutmen karyawan akan menentukan bagaimana perolehan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan dan sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk keberhasilan perusahaan. Selain itu, karyawan yang dilatih dengan baik secara terus menerus akan memperoleh karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang jauh lebih optimal sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. PT Perkebunan Nusantara 7 dalam mendapatkan karyawan tentunya melalui proses rekrutmen, dan PT Perkebunan Nusantara melaksanakan pelatihan minimal dua kali dalam setahun. Akan tetapi, kinerja karyawan masih perlu adanya peningkatan yang lebih optimal sehingga tercapai produktivitas perusahaan yang optimal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur sejauh mana pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pada penelitian ini setiap variabel diukur dengan menggunakan angket dengan penskoran menggunakan skala likert 1-5. Populasi sebagai seluruh objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Perusahaan PTPN 7 Bekri. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil secara acak dengan menggunakan random sampling dan slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau kuisisioner yang berisi item pernyataan tertutup yang akan diisi oleh responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil pengujian hipotesis statistil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X_1 terhadap Y

Sampe l	Koefisi en β	t_{hitung}	t_{tabel}
57	0,466	3,754	2,00

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,754$ dan $t_{tabel} = 2,00$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap KinerjaKaryawan (Y).

Tabel 2. Hasil pengujian Hipotesis Statistik X_2 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
57	1,849	6.681	2,00

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa koefisien variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,681$ dan $t_{tabel} = 2,00$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil pengujian Hipotesis Statistik Secara Simultan

Sampel	F_{hitung}	F_{tabel}
57	146,568	3,17

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja, terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} = 146,568$ dan $F_{tabel} = 3,17$. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sebagaimana diketahui bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh nilai uji t pada variabel rekrutmen dengan taraf signifikansi 5% sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (6,181) > t_{tabel} (2,13)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} yang positif menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, artinya jika sumber daya manusia direkrut dengan baik dan sesuai prosedur maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen merupakan suatu proses merekrut atau mengambil karyawan dari suatu proses penyeleksian melalui suatu prosedur. Rekrutmen yang baik mempertimbangkan kebutuhan karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan yang direkrut benar-benar memiliki kompeten dibidangnya. Dalam proses rekrutmen ada sejumlah kualifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat memasuki jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen yang asal-asalan atau tidak sesuai prosedur atau terindikasi dengan nuansa nepotisme hanya akan mendapatkan karyawan yang kurang kompeten sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dimasa mendatang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2017) yang menyebutkan bahwa proses rekrutmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dalam suatu perusahaan dilakukan

dengan melihat berbagai kebutuhan yang ada pada perusahaan sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh bahwa nilai uji t pada variabel pelatihan kerja dengan taraf signifikansi 5% sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (5,517) > t_{tabel} (2,13)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kualitas baik senantiasa terus mempertahankan atau meningkatkan kinerja yang dilakukannya. Proses peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya mengikuti pelatihan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu bekerja dengan baik, maka setiap karyawan harus mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan mengikuti pelatihan, maka akan ada peningkatan pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ada pada diri karyawan. Melalui pelatihan tersebut karyawan akan mampu memiliki daya kreativitas dan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih hebat dibandingkan dengan tanpa adanya pelatihan. Pelatihan akan membuat karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya sehingga ia akan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian Nurul dan Saleh (2020) menyebutkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 60,76%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yustia dan Fadhli (2015) bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji R determinasi menunjukkan pengaruh tersebut sebesar 40,85%.

3. Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel rekrutmen dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diketahui nilai $F_{hitung} = 144,322$ dan $F_{tabel} = 3,11$ pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk $(k-1) = 3$ dan penyebut $(n-k-1) = 55$ sehingga menyebabkan $F_{hitung} (144,322) > F_{tabel} (3,11)$ maka menyebabkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan terima H_a . Kinerja karyawan yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja karyawan dapat dilihat dari input karyawan itu sendiri. Input yang dimaksud adalah asal perolehan karyawan dan upaya meningkatkan kemampuannya. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal maka diperlukan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen yang baik dapat diselenggarakan dengan cara yang ketat dan selektif berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang ada pada perusahaan. Biasanya proses rekrutmen pada perusahaan dilakukan dengan membuka lowongan pekerjaan dengan mencantumkan berbagai persyaratan guna mengetahui kemampuan dan pengalaman pada setiap calon karyawan. Rekrutmen yang sukses akan menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Setelah mendapatkan karyawan yang memiliki potensi yang bagus, maka perusahaan juga harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan untuk mengasah kemampuan dan menambah pengalamannya. Melalui pelatihan, maka karyawan akan mendapatkan sejumlah pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan keahlian tertentu setelah mengikuti pelatihan. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan kompetensi serta potensi meningkat sehingga diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Catur dan Sukmajaya (2018) bahwa hasil korelasi secara simultan terdapat pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Sebesar 0,794 atau 79,4%.

4. Pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Sebagaimana diketahui bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh nilai uji t pada variabel rekrutmen melalui komitmen organisasi dengan taraf signifikansi 5% sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan dan $t_{hitung} (4,032) > t_{tabel} (2,13)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Rekrutmen merupakan suatu proses merekrut atau mengambil karyawan dari suatu proses penyeleksian melalui suatu prosedur. Rekrutmen yang baik mempertimbangkan kebutuhan karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan yang direkrut benar-benar memiliki kompetensi dibidangnya. Dalam proses rekrutmen ada sejumlah kualifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat memasuki jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen yang asal-asalan atau tidak sesuai prosedur atau terindikasi dengan nuansa nepotisme hanya akan mendapatkan karyawan yang kurang kompeten sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dimasa mendatang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2017) yang menyebutkan bahwa proses rekrutmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dalam suatu perusahaan dilakukan dengan melihat berbagai kebutuhan yang ada pada perusahaan sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

5. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Hasil analisis diperoleh bahwa nilai uji t pada variabel pelatihan komitmen organisasi dengan taraf signifikansi 5% sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan dan $t_{hitung} (6,429) > t_{tabel} (2,13)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Dalam hal ini, pelatihan kerja merupakan serangkaian pelatihan yang diikuti oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pada perusahaan pelatihan kerja dapat dilakukan dengan mengikut sertakan karyawan pada pelatihan maupun seminar-seminar sesuai dengan bidangnya masing-masing. DI PTPN 7 Bekri, memiliki komitmen organisasi pada karyawan untuk mengikuti pelatihan. Karyawan yang selalu komitmen terhadap pekerjaannya maupun pada perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan pelatihan. Setidaknya ada pelatihan karyawan setiap sebulan sekali, tiga bulan sekali, dan enam bulan sekali. Selain itu, PTPN 7 juga mengirimkan karyawannya bagian Pemasaran, bagian produksi, dan bagian personalia untuk mengikuti pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lina (2019) bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil uji R determinasi menunjukkan pengaruh tersebut sebesar 60,17%.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII di Bekri.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII di Bekri.
3. Rekrutmen Karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII di Bekri.
4. Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan di PTPN VII di Bekri.

5. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan di PTPN VII di Bekri

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Rekrutmen perlu memperhatikan kebutuhan dari karyawan bagi perusahaan untuk ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Dalam hal ini perusahaan harus melakukan rekrutmen dengan teliti sehingga diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Karyawan yang ada pada perusahaan perlu untuk diberikan pelatihan agar kemampuan atau skill dan pengetahuannya bertambah dengan begitu kinerjanya juga akan meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyediakan berbagai fasilitas atau kesempatan kepada para karyawan untuk melakukan pelatihan baik berskala nasional maupun internasional.
3. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi terkait dengan penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- Halim, Abdul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori, dan Paraktik*. Jakarta: Erlangga.
- Hartono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UMPO Ponorogo Press.
- Lina, Rosalina. 2019. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. STITMA. Yogyakarta.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Sari, R. F., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. 2015. Peran Pelatihan terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Derivatif* 9(2), 30-46.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Teduh di Kota Metro. *Jurnal ilmiah Derivatif*. 13(1), h. 79-94.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 3 (2023)

Triasmoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Kasara.

Umam, Khaerul. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajawali.

Yusnita dan Fadhli. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agrobisnis. *Jurnal Manajemen*. 1(2), 1-19.