

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WARNMART 88 (212 MART)  
DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MITA DIANA SARI**

**NPM. 1701110547**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WARNMART 88 (212 MART)  
DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MITA DIANA SARI**

**NPM. 1701110547**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Mita Diana Sari  
Nomor Pokok/NIM : 1701110547  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Warnmart  
88 (212 Mart) Di Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18/10/2021 Pembimbing I:   
Yunidar Erlina, SE, M. Si  
NIDN : 0230066302.


Tanggal 18/10/2021 Pembimbing II:   
Yuni Adinda, SE, M.Si.  
NIDN : 0207069401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 22/10/2021  
  
Dr. Misy, Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Studi

Tanggal 22/10/2021  
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**


Nama : Mita Diana Sari  
Nomor Pokok/NIM : 1701110547  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Warnmart  
88 (212 Mart) Di Kota Palembang

**Penguji Skripsi**


Tanggal 18/10/2021.....

Ketua Penguji :   
Yunidar Erlina, SE, M. Si  
NIDN : 0230066302.

Tanggal 18/10/2021.....

Penguji I :   
Yuni Adinda, SE, M.Si.  
NIDN : 0207069401

Tanggal 18/10/2021.....


Penguji II :   
Kamariah, SE.MM  
NIDN : 0221075802

**Mengesahkan :**

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 22/10/2021.....



  
Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Studi

Tanggal 22/10/2021.....



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

**MOTTO :**

**Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.  
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu  
telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-  
sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya  
kamu berharap.  
(QS. Al-Insyirah : 5-8).**

**Kupersembahkan kepada :**

- **ALLAH SWT**
- **Kepada Ibuku Tercinta Herita**
- **Kakakku Wawan Iskandar**
- **Saudara Perempuan Pipin Rejeki**
- **Adik Randi Isman dan Iqbal Folizer**
- **Kepada kesayangan-kesayangan bik  
Tot, Ujek dan Adik Upik**
- **Keluarga Besarku**
- **Kedua Pembimbing skripsiku**
- **Sahabat-sahabat tercinta**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Almamaterku tercinta**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mita Diana Sari

Nomor Pokok : 1701110547

Angkatan : 2017

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 16 September 2021

Penulis,



Mita Diana Sari

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WARNMART 88 (212 MART) DI KOTA PALEMBANG” Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

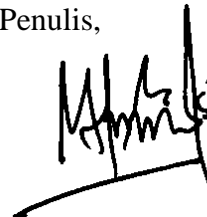
1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridianti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Ibu Yunidar Erlina, SE, M. Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan..
4. Ibu Yuni Adinda, SE, M.Si. Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. PT. WARNMART 88 (212 MART) KOTA PALEMBANG Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Ibu dan saudara-saudara saya yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, 18 September 2021

Penulis,



Mita Diana Sari



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.3 Indikator Kinerja .....	12
2.2 Rekrutmen .....	13
2.2.1 pengertian rekrutmen .....	13

2.2.2	Tujuan Rekrutmen .....	14
2.2.3	Proses Rekrutmen .....	15
2.2.4	Indikator Rekrutmen .....	16
2.3	Pelatihan .....	17
2.3.1	Pelatihan Kerja .....	17
2.3.2	Tujuan Pelatihan .....	18
2.3.3	Indikator Pelatihan .....	18
2.4	Penempatan Kerja .....	20
2.4.1	Pengertian Penempatan Kerja .....	20
2.4.2	Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja .....	21
2.4.3	Indikator Penempatan Kerja .....	21
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan .....	23
2.6	Kerangka Berfikir .....	25
2.7	Hipotesis .....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.1.1	Tempat Penelitian .....	27
3.1.2	Waktu Penelitian .....	27
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data .....	28
3.2.1	Sumber Data .....	28
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik sampling .....	29
3.3.1	Populasi .....	29
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	30
3.4	Rancangan Penelitian .....	31
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	32
3.5.1	Variabel Penelitian .....	32
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	32
3.6	Instrumen Penelitian.....	37
3.6.1	Uji Instrumen .....	38

	3.6.1.1 Uji Validitas .....	38
	3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.7	Teknik Analisa Data .....	38
	3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	39
	3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	39
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	43
	3.8.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	43
	3.8.2 Uji Parsial ( Uji t ) .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	44
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	44
	4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	45
	4.1.2.1 Struktur Organisasi .....	45
4.2	Pembahasan dan interpretasi .....	46
	4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	46
	4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	46
	4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
	4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	47
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48
	4.3.1 Uji Validitas .....	48
	4.3.2 Uji Reabilitas .....	48
4.4	Teknik Analisis Data .....	53
	4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	54
	4.4.2 Analisis Statistik Inferensial .....	54
	4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	56
	4.4.2.2 Analisis Linier Berganda .....	59
	4.4.2.3 Koefisien Korelasi .....	61
	4.4.2.4 Koefisien Determinasi .....	62

4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	63
4.5.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	63
4.5.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	68
5.2	Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Standar-standar Nilai Kinerja karyawan .....	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Rata-Rata Kinerja karyawan .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	23
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan .....	30
Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	33
Tabel 3.4 Skala Likert .....	37
Tabel 3.5 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Rekrutmen ( $X_1$ ).....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan ( $X_2$ ) .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja ( $X_3$ ) .....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif .....	54
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.11 Hasil uji Analisa Linier Berganda .....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji F .....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji t .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	45
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner .....	74
2. Hasil SPSS Versi 24. ....	79
3. Lampiran Tabulasi Kuesioner .....	95
4. Fomulir Pengajuan Judul Skripsi .....	99
5. Fomulir TA 1 .....	101
6. Fomulir TA 2 .....	102
7. Surat Proposal Skripsi .....	103
8. Surat Mohon riset .....	104
9. Surat Keterangan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti .....	105
10. Lembar Persetujuan Skripsi .....	106
11. Riset Balasan .....	107
12. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi .....	108
13. Kartu Konsultasi Bimbingan Akademik .....	109
14. Sertifikat Pelaksanaan Proses Percepatan Adaptasi Mahasiswa Baru .....	110

## ABSTRAK

**MITA DIANA SARI, Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE, M. Si dan Ibu Yuni Adinda, SE, M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. Dengan signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,005$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 21,511 + 0,567 X_1 + 0,429 X_2 + 0,547 X_3$  variabel Rekrutmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . variabel Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. dengan signifikan sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ . variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. dengan signifikan sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ .

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja***



## **ABSTRACT**

**MITA DIANA SARI, Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE, M. Si dan Ibu Yuni Adinda, SE, M.Si)**

*This study aims to determine whether there is an effect of recruitment, training, and work placement on the performance of employees of PT. Warnmart 88 (212 Mart) in Palembang City. The population and sample in this study were 32 employees of PT. Warnmart 88 (212 Mart) in Palembang City. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24.*

*The results of the study indicate that there is an influence of recruitment, training, and work placement on the performance of employees of PT. Warnmart 88 (212 Mart) in Palembang City. With a significant F of  $0.000 < 0.005$ . Multiple linear regression equation  $Y = 21.511 + 0.567 X_1 + 0.429 X_2 + 0.547 X_3$  Recruitment variable has a partial effect on the variable Employee Performance PT. Warnmart 88 (212 Mart) in Palembang City. with a significant of  $0.000 < (0.05)$ . Training variable has a partial influence on the Employee Performance variable of PT. Warnmart 88 (212 Mart) in Palembang City. with a significant of  $0.001 < (0.05)$ . Job Placement variable has a partial influence on the Employee Performance variable of PT. Warnmart 88 (212 Mart) in Palembang City. with a significant of  $0.001 < (0.05)$ .*

***Keywords: Employee Performance, Recruitment, Training, and Job Placement***

## **RIWAYAT HIDUP**

MITA DIANA SARI, lahir Muara Sungai 23 Februari 1996 anak Ketiga dari Lima bersaudara dari Bapak Amrullah dan Ibu Herita.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri Petanang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Prabumulih. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMA PGRI Prabumulih. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 18 September 2021

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang.**

Penulis tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang karena menurut pendapat penulis Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan rekrutmen memiliki arti cara menyaring dan mendapat karyawan terbaik dan akan membantu perjalanan usaha dengan adanya rekrutmen yang baik maka akan mendapatkan kinerja yang handal dan bisa meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan dengan memiliki pelatihan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dengan pelatihan yang didapatkan, sedangkan penempatan kerja ,dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian pekerja masing-masing maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul tersebut dan mempelajarinya lebih jauh lagi didalam laporan akhir skripsi penulis.

Minimarket di Indonesia sudah berkembang lebih dari 16 tahun. Meskipun sempat dilanda kontroversi karena dianggap mematikan usaha warung kelontong, nyatanya konsep belanja di rak minimarket tetap menjadi pilihan utama masyarakat hingga sekarang. Minimarket berkembang mulai tahun 2003, ketika pada saat itu Indomaret membentuk konsep toko modern yang berlokasi di dekat hunian

konsumen. Indomaret menyediakan berbagai kebutuhan pokok dengan system swalayan, konsumen diberikan kebebasan untuk memilih barang yang mereka inginkan di rak minimarket. Sebelum 2003, Indomaret sebenarnya sudah memiliki beberapa gerai namun jumlahnya masih sedikit. Barulah ketika tahun 2003 Indomaret mulai ekspansi hingga memiliki sekitar 700 gerai dengan konsep franchise.

212 Mart adalah merek minimarket Koperasi Syariah 212. 212 Mart menjual barang kebutuhan sehari-hari masyarakat seperti bahan pokok, perlengkapan rumah tangga, alat tulis, dll. Berbeda dengan minimarket pada umumnya, 212 Mart tidak menjual rokok, minuman keras, alat kontrasepsi dan produk yang tidak halal.[1] Dalam menjalankan bisnisnya, 212 Mart memberikan lapak kepada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk dapat menjual produknya. 212 Mart buka mulai pukul 7 dan tutup pada pukul 22 setiap hari. Setiap waktu salat, 212 Mart menutup gerai tokonya selama lebih kurang 15 menit.

Menurut Wibowo (2016:7) Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan kerja, pendidikan dan pengembangan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan

tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan cara pemberian motivasi, memberi kompensasi, melakukan pelatihan kerja terhadap karyawannya, dan memperhatikan beban kerja karyawannya.

Menurut hasil wawancara dari beberapa karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang dapat disimpulkan kinerja kerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan banyaknya karyawan yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, hal ini menjadi perhatian penting bagi pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut tabel yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Warnmart 88 (212 Mart)**  
**di Kota Palembang. Periode 2018-2020**

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	18	30	33
Izin	22	28	32
Cuti	16	20	24
Alpha	4	6	12
Jumlah Hari Absen	60	84	101
Jumlah Hari Kerja	306	306	306
Jumlah Pegawai	32	32	32
Persentase	30%	336%	36%

Sumber: Laporan Tahunan 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang, tahun 2018 yaitu 30% sedangkan

pada tahun 2019 meningkat menjadi 33% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang bahwa kurangnya pelatihan dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan sehingga kurangnya tanggung jawab bekerja dari masing-masing karyawan.

Berikut penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3

**Tabel 1.2**  
**Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja karyawan**  
**di PT. Warnmart 88 (212 Mart) Kota Palembang**

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber: Laporan Tahunan, 2020

Tabel 1.2 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja dengan standar nilai untuk dapat Menentukan Kinerja karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja karyawan PT. Warnmart 88**  
**(212 Mart) di Kota Palembang Tahun 2019-2020**

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2	Prestasi Kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	82	Baik	73	Cukup
4	Ketaatan	82	Baik	72	Cukup
5	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6	Kerja Sama	82	Baik	70	Cukup
7	Kepemimpinan	82	Baik	78	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	83	Baik	76	Baik
Jumlah		667		605	
Rata-Rata		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

Sumber : Laporan tahunan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Kota Palembang Tahun 2019-2020

Pada Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang sudah baik pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2019. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan, dan loyalitas dan dedikasi. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh Direktur Utama langsung.

Rekrutmen memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2016:158) rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan menurut Samsudin (2015:81), dalam penelitian Rukmini dkk (2020) menyimpulkan terdapat Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Ritel Di Kota Medan.

Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan hal ini sesuai dengan pendapat Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian

aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dalam penelitian Adianto (2021) menyimpulkan terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk

Selain rekrutmen dan pelatihan, penempatan kerja juga memiliki andil yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ardhana dkk. (2016:82), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu



mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Dalam penelitian Maharani dkk (2021) menyimpulkan Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Excelton Palembang.

PT. Warnmart 88 (212 Mart) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail, yang menyediakan berbagai bentuk kebutuhan masyarakat antara lain : Sembako minuman, makanan-makanan ringan, perlengkapan rumah tangga Dll. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2017. Studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Warnmart 88 Kota Palembang dengan mewawancarai HRD didapatkan hasil kinerja karyawan yang kurang baik, seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap sistem kerja dan strategi dalam pencapaian target penjualan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penempatan kerja bagi PT. Warnmart 88 dalam perusahaan ini, jika seorang karyawan memenuhi syarat dan ketentuan seperti keahlian terhadap sistem kerja dan target penjualan dengan baik maka karyawan tersebut mendapatkan kedudukan atau tingkat dalam penempatan kerja namun semua ini tergantung dari karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Rekrutmen secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.

1. Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) di Kota Palembang

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Adianto, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1)*.
- Anwar. Sanusi, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Arikunto, 2013, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernal.
- Ardhana. dkk., 2016, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Badriyah, 2015, *Hubungan Penempatan kerja Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Benardin. Russel, 2015, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Burhanudin. Yusuf , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Carrel, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International, Tbk Toyota Auto 2000 Cabang SM. Raja Medan*.
- Gaol, 2016, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Hartatik, 2015, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia . STIA LAN: Jakarta*.
- Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.

- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Meldona, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Moekijat, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). *Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- Putro, W. W. S., & Laela, S. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Suhar Jaya Cabang Bogor*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 127-136.
- Pranesty, A. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Rachmawati, 2016, *Pelatihan Kerja* , Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Rivai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Rivai. Sagala, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Robert. L.Mathis, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Rukmini, R., Hrp, N., & Wibowo, M. R. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Ritel Di Kota Medan. In Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian* (Vol. 3, No. 1, pp. 520-523).
- Samsudin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sugiono, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suryadi Prawirosentono, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.

- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado*. *Productivity*, 2(1), 26-30.
- Widodo, 2015, *Pelatihan Kerja*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Yuwono. G.B, Tata Iryanto, *Pedoman Umum Pembentukan Istilah*, Dilengkapi Dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Penerbit Indah: Surabaya (tanpa tahun terbit).