

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN MANDIRI INDONESIA

Yoga Syahputra¹, Nora Pitri Nainggolan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910137@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are also one of the biggest supporters in the running of an activity that occurs within the company, although almost all companies use machines to carry out production, but companies still need human resources to run these machines, therefore human resources are the most important aspect in company. This will be an important issue for the company in providing training and placement of employees because it will have an impact on employee performance. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence between training and placement on employee performance. The technique used in this study is to identify the partial effect (t test) and simultaneous effect (f test) between the training variables (X1) and placement (X2) on employee performance (Y) at PT Vasan Mandiri Indonesia. The method used in this research is descriptive analysis using SPSS version 25 program tools. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to employees of PT Vasan Mandiri Indonesia as many as 110 respondents. The results of the coefficient of determination (R²) in the summary model seen from the R square of the training, placement, and employee performance variables worth 0.673 or 63.7%, while the t-test on the training variable with a significance of 0.000 <0.05 and the placement variable with a significance 0.001 <0.05, each variable has a significant effect on employee performance variables. The results of the F test are 98,803 > 2.69 and a significance value of 0.000 <0.05 which shows that the training and placement variables simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training; Placement; Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal dan pola pikiran yang cerdas sehingga bisa membuat segala sesuatu menjadi mudah untuk dilakukan. Manusia juga dapat dengan mudah untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan, jika diawal waktu diberi suatu pelatihan yang jelas dan mudah untuk dipahami. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu pendukung terbesar didalam berjalannya suatu kegiatan yang terjadi didalam perusahaan, meskipun hampir semua perusahaan menggunakan mesin untuk melakukan produksi, namun perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin tersebut, maka dari itu sumber daya manusia merupakan aspek terpenting didalam perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa menghasilkan *output* yang sudah direncanakan diawal, maka dari itu perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang dapat menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan *output* tersebut. Sumber daya manusia yang biasanya didalam perusahaan disebut sebagai karyawan merupakan orang yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan berbagai kegiatan didalam perusahaan, karena berkat karyawan semua kegiatan produksi didalam perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Namun sebelum karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, karyawan seharusnya mendapatkan suatu pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam

perusahaan jika perusahaan ingin karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, pelatihan merupakan proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikir dan tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Pamulang & Selatan, 2021: 224). Setiap pelatihan harus diberikan kepada seluruh karyawan secara merata baik karyawan lama ataupun karyawan baru, agar suatu saat perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan kepada karyawan.

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat, kemudian perusahaan akan menilai karyawan tersebut apakah layak atau tidak untuk ditempatkan pada posisi tertentu didalam perusahaan. jika layak maka perusahaan akan langsung menempatkan karyawan pada posisi tertentu yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam menempatkan karyawan pada posisi tertentu, perusahaan harus benar-benar bijak dan melihat kemampuan dari masing-masing karyawan karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Penempatan sumber daya manusia merupakan proses melihat kemampuan karyawan dan proses mencocokkannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Siahaan & Bahri, 2019: 20). Setiap menempatkan karyawan pada posisi tertentu, perusahaan harus benar-benar paham atas kemampuan setiap karyawan, karena disini karyawan akan terjun langsung ketempat kerja dan melakukan pekerjaannya.

Perusahaan dapat menilai kinerja setiap karyawan yang sudah diberi pelatihan dan ditempatkan pada posisi tertentu, jika kinerja karyawan tersebut semakin baik maka perusahaan bisa mempertahankan karyawan tersebut selama perusahaan membutuhkannya. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Siahaan & Bahri, 2019: 19).

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan dan diberikan penempatan yang tepat sesuai kemampuannya, perusahaan akan menilai kinerja karyawan tersebut, apakah semakin baik atau malah tidak ada peningkatan sama sekali. Karyawan yang sudah diberi pelatihan tentu memiliki kemampuan yang berbeda dari karyawan yang belum mendapatkan pelatihan, kualitas kerja karyawan yang sudah diberi pelatihan tentu akan semakin baik.

PT Vasan Mandiri Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak didalam 3 bidang yaitu *Blister Production* memproduksi dari bahan *PVC* dan *pet sheet* untuk melakukan *packing* barang, *Fabrication* menyediakan jasa dan pelayanan kontruksi, manufaktur, dan *workshop*, dan *IT support* menyediakan kebutuhan perusahaan dan individu dalam bidang teknologi informasi. Namun pada saat ini perusahaan lebih berfokus terhadap *Blister Production* saja. PT Vasan Mandiri Indonesia ini terletak di Komplek Workshop Taman Niaga Sukajadi Blok G1 Nomor 1 Kota Batam, Kepulauan Riau.

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2021 perusahaan ini memiliki masalah dalam mengelola sumber daya manusia seperti pada kegiatan pelatihan dan penempatan. Masa pelatihan yang harusnya dilakukan selama 3 bulan, didalam perusahaan ini hanya dilakukan dalam waktu 1 bulan. Waktu yang cukup singkat ini justru membuat karyawan kewalahan dalam menerima materi pekerjaan yang disampaikan. Singkatnya waktu yang diberikan saat proses pelatihan membuat seorang pelatih harus cepat dalam menyampaikan materi pekerjaan demi mengejar target perusahaan, maka dari itu beberapa karyawan kurang paham terhadap penjelasan materi yang diberikan. Singkatnya waktu juga membuat pelatihan ini tidak dilakukan secara merata terhadap seluruh karyawan yang berada didalam perusahaan, karena beberapa karyawan belum mendapatkan pelatihan secara maksimal. Dari permasalahan tersebut setiap bulannya dalam PT Vasan Mandiri Indonesia terjadi permasalahan dalam melakukan proses

pelatihan dan penempatan yang membuat kinerja karyawan menurun dan berdampak pada target orderan perusahaan, perusahaan harus mengambil tindakan jika ingin mencapai target orderan dan ingin berkembang.

KAJIAN TEORI

2.1 Pelatihan

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Menurut (Meidita, 2019: 229) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. sedangkan, Menurut (Subroto, 2018: 20) pelatihan (*training*) merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Ilmiah, Sumber, Manusia, Pelatihan, et al., 2021: 114) ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan, sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

2.2 Penempatan

Menurut (Martin, 2017: 72) penempatan adalah pengutusan kembali kepada seorang karyawan terhadap pekerjaan yang baru. Pengutusan karyawan ini biasanya dibuat oleh seorang manajer. Manajer bisa mengutus kembali karyawan karena tertarik terhadap kinerja kerjanya yang bagus. Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) penempatan merupakan proses menempatkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang

dimilikinya. Sedangkan, Menurut (Amelia, Afriyana; Poetra, n.d., 2020: 210) penempatan merupakan proses yang dilakukan dalam tujuan mengisi posisi yang disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian karyawan yang dimilikinya.

Menurut (Martin, 2017: 76) ada beberapa indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan, sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan.
2. Pengalaman kerja.
3. Kesehatan fisik dan mental.
4. Kemampuan.
5. Umur.
6. Jenis kelamin.
7. Minat dan hobi.

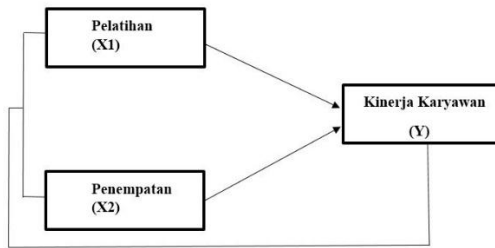
2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Hendra, 2020: 3) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seseorang, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan tugasnya, dan perannya dalam motivasi pekerja. Menurut (Hermawati et al., 2021: 321) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan, Menurut (Subroto, 2018: 23) kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, jadi kinerja karyawan harus bisa ditingkatkan agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal.

Menurut (Pamulang & Selatan, 2021: 224) ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab pekerjaan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Berpikir
(Sumber: Data Penelitian, 2021)

2.5 Hipotesis

Berikut adalah beberapa Hipotesis yang sudah peneliti tetapkan:

- H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
- H2 : Penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
- H3 : Pelatihan dan Penempatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dimana peneliti menggambarkan sekaligus menjelaskan penelitian dengan menemukan fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan teori-teori yang diuji kemudian diteliti hubungan antar variabelnya yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pada pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan yang sudah dijelaskan pada hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada PT Vasan Mandiri Indonesia yang berlokasi di Komplek Workshop Taman Niaga Sukajadi Blok G1 Nomor 1, Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel, indikator, objek penelitian, dan analisis data yang sama dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut (Kahpi et al., 2019: 109) populasi merupakan total wilayah yang berupa objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti dan diberikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu total karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia yang berjumlah 110 orang.

Menurut (Kahpi et al., 2019: 109) sampel merupakan beberapa jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel merupakan bagian dari total populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan terpilih untuk diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini, karena total populasi karyawan hanya 110 orang, maka peneliti menjadikan seluruh karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia untuk dijadikan sampel.

Teknik sampling adalah teknik yang digunakan pada suatu penelitian untuk meneliti populasi yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik yang menentukan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (Hermawati et al., 2021: 323). Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu yang akan dibagikan kepada responden. Kuesioner merupakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel indikator penelitian yang dibagikan kepada karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia. Skala penelitian yang digunakan berupa skala likert. Menurut (Martin, 2017: 76) skala likert bisa membantu menghilangkan

jawaban yang membuat ragu karena kebanyakan responden mengisi jawaban yang aman pada kuesioner tersebut.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan ketika data sudah terkumpul kemudian dilakukan analisis yang bertujuan untuk mendapatkan hasil serta menarik kesimpulan terhadap data pada penelitian tersebut. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif yang mencari pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen.

Dalam analisis deksriptif ini peneliti melakukan analisa terhadap permasalahan yang terjadi dalam objek penelitian, peneliti juga dapat datang langsung kelokasi penelitian dengan melakukan observasi terhadap objek penelitian. Proses melakukan analisa data disini menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Science) versi 25.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 226) uji validitas bertujuan untuk mengetahui variabel yang digunakan peneliti terbukti cocok terhadap variabel yang diteliti, sekaligus menguji ke-valid-an data tersebut. Uji validitas bisa diukur dengan nilai r . Syarat dalam menguji validitas data yaitu jika r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner valid, namun jika r hitung $<$ dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji reliabilitas data yaitu menguji kestabilan suatu variabel sebagai suatu penilaian. Pada kuesoiner bisa dibilang reliabel (baik) jika suatu jawaban yang dipilih benar dan konsisten pada setiap pertanyaannya. Dalam menguji reliabilitas data dapat menggunakan metode cronbach's alpha. Syarat dalam menguji reliabilitas data yaitu jika nilai koefisien alpha $>$ 0,6 maka data tersebut reliabel (baik), namun jika nilai koefisien alpha $<$ 0,6 maka data tersebut tidak reliabel (baik).

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk memeriksa sekaligus

memastikan bahwa model regresi, variabel pengacau, dan residual memiliki fungsi yang normal. Dalam menguji normalitas dapat dilakukan dengan membuat grafik histogram dan normal P-P Plot of Regression Strandardized Residual. Syarat dalam menguji normalitas ini jika total hitung Asym sig. 2 tailed lebih dari 0,05 maka fungsi tersebut normal.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji multikolinieritas mempunyai fungsi untuk meninjau bahwa model regresi sudah cocok berada pada variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas ini bisa dilakukan dengan melihat angka tolerance dan angka perlawanan Variance Inflation Factor. Syarat dalam menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat angka outoff yang muncul dengan angka tolerance $<$ 0,10 atau bisa dengan angka Variance Inflation Factor $>$ 10 maka bisa terjadi multikolinieritas, namun jika angka tolerance $>$ 0,10 atau bisa dengan angka Variance Inflation Factor $<$ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk meninjau bahwa model regresi memiliki ketidaksamaan residual terhadap satu pengujian ke pengujian lain. Dalam menguji heteroskedastisitas dapat menggunakan metode glejser dengan teknik membentuk regresi diantara nilai absolut residual terhadap variabel independen (bebas). Syarat dalam menguji heteroskedastisitas yaitu jika variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) bisa dibilang dalam regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) dengan persamaan regresi linier berganda. Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 228) uji analisis koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengukur bagaimana kapasitas model dalam menjelaskan perbedaan variabel

dependen (terikat) dalam penelitian. Angka nol dan satu merupakan angka yang disebut sebagai koefisien determinasi (R²). Syarat dalam pengujian kesamaan analisis koefisien determinasi (R²) yaitu jika angka satu dekat dengan angka koefisien determinasi (R²) dan nilai yang meningkat sama dengan total variabel independen (bebas) maka koefisien determinasi (R²) tersebut bisa dibilang baik.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 228) uji t merupakan tes yang digunakan untuk menentukan variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil dan Jawaban Responden

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk memperoleh secara langsung data dari semua karyawan pad PT Vasan Mandiri Indonesia. Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 110 sesuai dengan jumlah karyawan. Menurut jenis kelamin ada 83 responden laki-laki dan 27 responden perempuan. Menurut umur 17-24 tahun ada 101 responden, umur 25-32 tahun ada 8 responden, umur 33-40 tahun tidak ada responden, dan umur di atas 40 tahun ada 1 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan, Penempatan, dan Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,594		
X1.2	0,778		
X1.3	0,768		
X1.4	0,698		
X2.1	0,716		
X2.2	0,691	0,1874	Valid
X2.3	0,644		
X2.4	0,566		
Y.1	0,762		
Y.2	0,741		
Y.3	0,700		
Y.4	0,521		

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Validitas ini diukur menggunakan nilai r_{tabel} dengan sig atau tingkat alfa sebesar 5% (0,05), dengan jumlah responden pada penelitian ini adalah $n = 110$, berarti $n-2 = 108$ yaitu 0,1874.

independen benar-benar bisa mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen. dengan acuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ bersignifikansi < 0.05 untuk dikatakan memiliki pengaruh parsial.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 228) uji f merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seluruh variabel independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. dengan acuan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan signifikansi < 0.05 untuk dikatakan memiliki pengaruh simultan.

Menurut pendidikan SMA ada 100 responden, pendidikan Diploma ada 3 responden, pendidikan S1 ada 7 responden, dan pendidikan S2 tidak ada respon. Menurut masa kerja di bawah 1 tahun ada 74 responden, masa kerja 1-2 tahun ada 21 responden, dan masa kerja di atas 2 tahun ada 15 responden.

4.2 Hasil Uji

Hasil responden mengenai pernyataan yang telah peneliti bagikan melalui kuesioner selanjutnya dilakukan pengolahan melalui aplikasi SPSS versi 25. Berikut adalah hasilnya:

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1, X2 dan Y pada tabel 1 diatas terlihat bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,703	4	Reliabel
Penempatan (X2)	0,868	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,649	4	Reliabel

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel*.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,24123116
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,216
	<i>Positive</i>	,132
	<i>Negative</i>	-,216
<i>Test Statistic</i>		2,265
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,300
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Dapat dilihat pada tabel diatas pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)* diperoleh signifikasi sebesar 0,300 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	,687	1,456
Penempatan	,687	1,456
<i>a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan</i>		

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas di dalamnya jilai nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka model ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi hubungan antar variabel independen. Dalam table diatas *Tolerance* pelatihan adalah 0,687 dan penempatan adalah 0,687. Sedangkan nilai VIF pelatihan adalah 1,456, dan penempatan adalah 1,456 yang menunjukkan tidak terjadi korelasi antar model persamaan dengan variabel bebasnya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Standardized Coefficients		Sig
	T		
(Constant)			,000
Pelatihan	-2,728		,007
Penempatan	-1,808		,073

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Dalam penelitian ini menggunakan metode Park Gleyser untuk mengkorelasikan nilai absolut dari setiap variabel bebasnya, dengan syarat jika hasil probabilitas pada penelitian memiliki sig > nilai alpha 0,05 maka penelitian tersebut tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil dari tabel diatas menunjukkan nilai variabel pelatihan (X1) dengan nilai sig 0,07 > 0,05 dan variabel penempatan (X2) dengan nilai sig 0,073 > 0,05. Itu artinya, hasil uji di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
(Constant)	,021	1,692		,012	,990
Pelatihan	,573	,064	,632	8,985	,000
Penempatan	,397	,112	,249	3,540	,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Dari diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,021 + 0,573X_1 + 0,397X_2$$

1. Constant atau konstanta memiliki nilai sebesar 0,021 yang artinya apabila variabel bebas X₁ (pelatihan) dan X₂ (penempatan) bernilai nol, maka variabel terikat Y (kinerja karyawan) bernilai sebesar 0,021.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X₁ sebesar 0,573 yang artinya jika pada variabel bebas lain bernilai tetap dan variabel X₁ (pelatihan) mengalami kenaikan 1%, maka Y

(kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,573 (57,3%). Kesimpulannya yaitu terdapat hubungan koefisien positif antara pelatihan dan kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi pada variabel X₂ sebesar 0,397 yang artinya jika pada variabel bebas lain bernilai tetap dan variabel X₂ (penempatan) mengalami kenaikan 1%, maka Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 (39,7%). Kesimpulannya yaitu terdapat hubungan koefisien positif antara penempatan dan kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,798 ^a	,637	,630	2,26208	1,440

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa pada uji koefisien determinasi *model summary* terdapat nilai R Square sebesar 0,673 atau 63,7%. Dalam arti

yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) dan penempatan (X2) sebesar 63,7%, sedangkan sisanya

sebanyak 36,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,021	1,692		,012	,990
Pelatihan	,573	,064	,632	8,985	,000
Penempatan	,397	,112	,249	3,540	,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Uji ini dilakukan Dengan ketentuan sig sebesar 0,05 dan $df = n - k$ yaitu $110 - 3 = 107$ yang di mana t tabel sebesar 0,198238. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan di bawah:

1. Tingkat signifikansi koefisien regresi pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,000, nilai tersebut $< 0,05$ yang artinya pada hipotesis penelitian menyatakan bahwa “pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

pada PT Vasan Mandiri Indonesia” diterima.

2. Tingkat signifikansi koefisien regresi pada variabel penempatan (X2) sebesar 0,001, nilai tersebut $< 0,05$ yang artinya pada hipotesis penelitian menyatakan bahwa “penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia” diterima.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
Regression	959,980	2	479,990	93,803	,000 ^b
Residual	547,520	107	5,117		
Total	1507,500	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Pelatihan, Penempatan

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, terdapat nilai F_{hitung} sebesar $98,803 > F_{tabel}$ 2,69 yang di mana nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), penempatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan (Y), maka H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

4.3 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 25 dengan membuktikan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dapat diperoleh yaitu nilai sig $0,000 < 0,005$ yang dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam pengujian statistik yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia. Itu artinya, perusahaan PT Vasan Mandiri Indonesia perlu meningkatkan waktu pelatihan kepada karyawan, meningkatkan metode pelatihan yang mudah dimengerti oleh karyawan dan memberikan pelatihan yang merata kepada seluruh karyawan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erwin & Suhardi, 2020: 151) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 25 dengan membuktikan bahwa adanya pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dapat diperoleh yaitu nilai sig $0,001 < 0,005$ yang dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam pengujian statistik yang membuktikan bahwa penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia. Itu artinya, perusahaan PT Vasan Mandiri Indonesia perlu menempatkan posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak terjadi kesalahan akibat penempatan yang tidak sesuai, dengan begitu persentase pencapaian target akan meningkat. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kinerja et al., n.d.,202: 162) menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia. Dalam perhitungan yang dapat diperoleh yaitu F_{hitung} sebesar $98.803 > F_{tabel}$ 2,69 dan sig $0,000 < 0,05$ yang dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam pengujian statistik yang membuktikan bahwa pelatihan dan penempatan secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia. Itu artinya, jika PT Vasan Mandiri Indonesia mampu meningkatkan waktu pelatihan kepada karyawan, meningkatkan metode pelatihan yang mudah dimengerti oleh karyawan dan memberikan pelatihan yang merata kepada seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erwin & Suhardi, 2020: 151) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kinerja et al., n.d.,202: 162) menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
2. Penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
3. Pelatihan dan Penempatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Afriyana; Poetra, Ricky; Putri; Sri. n.d. "Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan." 209–22.
- Erwin, dan Suhardi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia." *Jurnal Emba* 8(3):144–53.
- Hartono, Tommy, dan Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)* 7(1):220–37.
- Hendra, Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Hermawati, Rahmi, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, dan Heri Erlangga. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(3):319. doi: 10.32493/jjsdm.v4i3.10459.
- Ilmiah, Jurnal, Manajemen Sumber, Daya Manusia, Pengaruh Pelatihan, Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan, Melalui Kreativitas, Pemecahan Masalah, Sebagai Variabel, Ardian Wahyunata, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Pelatihan Kerja, dan Kreativitas Pemecahan Masalah. 2021. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 5(1):112–24.
- Kahpi, Heri Sapari, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin Mujahidin, dan Diah Asdiani. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(4):332. doi: 10.32493/jee.v1i4.10718.
- Kinerja, Terhadap, Karyawan Pada, dan P. T. Telkom. n.d. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN Effect Of Employee Education And Placement On Employee Performance At." 2:157–64.
- Martin, Ni Putu Riski. 2017. "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Bandung." *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 9(1):70–79.
- Meidita, Anggi. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):226–37. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3772.
- Pamulang, Universitas, dan Tangerang Selatan. 2021. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 5(1):220–37.
- Siahaan, Syalimono, dan Syaiful Bahri. 2019. "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16–30. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- Subroto, Setyowati. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12(1):18–33. doi: 10.33558/optimal.v12i1.1544.