

REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PEMBAGIAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JATI JAYA MEUBEL AMURANG

RECRUITMEN, TRAINING AND THE DIVISION OF LABOR INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON YOUR CV. JATI JAYA FURNITURE NORT SULAWESI AMURANG

Oleh:

Sigit Dwihatmojo¹
Olivia S. Nelwan²
Raymont Ch. Kawet³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail : ¹Sdwihatmojo@gmail.com

²Logamindo.pratama@gmail.com

³Raymondkawet@gmail.com

Abstrak : Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh sebagai sebuah proses manajemen dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang secara simultan maupun parsial. Populasi sebanyak 74 orang dan di ambil 48 responden. Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan perusahaan CV. Jati Jaya Meubel meningkatkan indikator-indikator rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih efektif.

Kata kunci: rekrutmen, pelatihan, pembagian kerja, kinerja karyawan

Abstract: Performance is the result of work able to be obtained as a management process within an overall organization, where the results of the work can be shown significantly in terms of both quality and quantity. Recruitment is a series of activities to locate and lure job applicants with motivation, abilities, skills and knowledge necessary to cover the deficiencies identified in the planning of staffing. Training is often regarded as the most activity can be seen and the most common of all staffing activities. The division of labor became one of the important factors in a company that is useful to outline the work into small parts to the organization that carried out individually or in groups. The purpose of this study to determine the effect of recruitment, training, and the division of labor on the performance of employees at CV. Jati Jaya Furniture Amurang simultaneously or partially. The population of as many as 74 people and taken 48 respondents. Analysis tools using multiple regression analysis. The results showed the recruitment, training, and the division of labor has a positive and significant effect either simultaneously or partially on employee performance. We recommend that the leaders of the CV. Jati Jaya Furniture improving indicators of recruitment, training, and the division of labor to improve employee performance so that more effective.

Keywords: recruitment, training, job delegation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mebel merupakan kebutuhan primer yang harus dikonsumsi oleh masyarakat terutama dalam rumah tangga, perkantoran, hotel, terutama kos-kosan. Sebagai kebutuhan primer, manusia mau tidak mau mereka harus memenuhinya. Dengan adanya permintaan masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya yang semakin hari semakin berkembang, maka usaha mebel dituntut untuk mampu memproduksi dalam jumlah yang besar.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya adalah gaya rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja, dimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jati Jaya Meubel Amurang.
2. Rekrutmen terhadap kinerja karyawan di CV. Jati Jaya Meubel Amurang.
3. Pelatihan terhadap kinerja karyawan di CV. JAti JAta Meubel Amurang.
4. Pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. JAti Jaya Meubel Amurang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Hasibuan, 2012:23). Sedangkan menurut Samsudin (2010:304) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam perusahaan.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro, 2011:52). Sementara itu, pendapat lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk perencanaan kepegawaian (Simamora, 2004 : 170). Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas untuk mencari pegawai baru untuk menutupi kekosongan kepegawaian di dalam perusahaan.

Pelatihan

Dessler (2009:43), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Gomes, 2002:60). Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau pegawai lama untuk mendapatkan ilmu baru atau mempertajam ketrampilan dasar mereka.

Pembagian Kerja

Wibowo (2007:40), mendefinisikan pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 30) pembagian kerja adalah pengelompokkan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang sama untuk ditempatkan di satu kelompok yang sama.

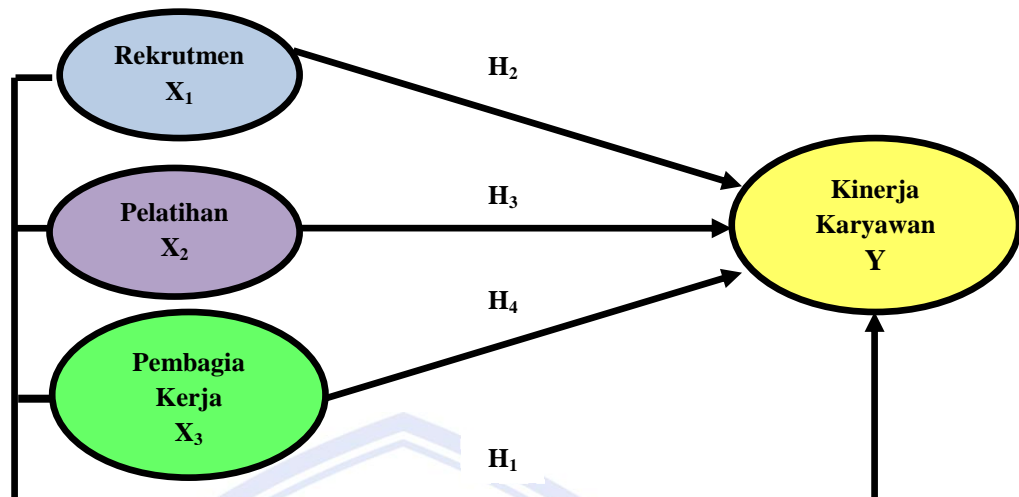
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan dimana seorang karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Kajian Empiris

Hasif (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini yaitu menjelaskan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan teknik dokumentasi.

Hartono (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi berganda. Sendow (2015) melakukan penelitian Pengaruh Perekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perekrutan, motivasi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jenis penelitian asosiatif, dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1 Paradigma Penelitian***Sumber: Olahan data 2015***Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja diduga secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. JAti Jaya Meubel Amurag (H₁).
2. Rekrutmen diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Jati Jaya Meubel Amurang (H₂).
3. Pelatihan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Jati Jaya Meubel Amurang (H₃).
4. Pembagian kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Jati Jaya Meubel Amurang (H₄).

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, menurut Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Jati Jaya Meubel Amurang yang berada di desa Lopana Amurang, Sulawesi Utara. Periode waktu penelitian dimulai dari dari bulan September sampai dengan November 2015.

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2013: 80), mengemukakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Jati Jaya Meubel Amurang yang berjumlah 74 karyawan. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu 48 karyawan CV Jati Jaya Meubel Amurang.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Sejarah Singkat Perusahaan**

Awal mula Perusahaan CV. Jati Jaya Meubel Amurang berdiri padahya tahun 2005 telah berjalan selama 10 tahun, founder dari CV. Jati Jaya Meubel Amurang yang bernama bpk, Tukimin Maaruf, merintis perusahaan yang di bangunnya berawal dari berjualan produk meuble atau yang sering kita kenal dengan bahan atau perlengkapan rumah seperti kursi, sekarang telah berkembang menjadi suatu perusahaan yang mandiri yang dapat memproduksi bahan produksi untuk di retailkan ke beberapa gerai, selain penjualan.

Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
Laki-laki	48
Perempuan	0
Jumlah	48

Kebanyakan karyawan CV. Jati jaya meubel amurang hanya laki-laki di karenakan perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
SD/SMP	9
SMA/SMK	38
S1	1
Jumlah	48

Kebanyakan karyawan pendidikan terakhir hanya sma atau sd di karenakan perusahaan tidak terlalu membutuhkan karyawan yang berpendidikan sampai S1 untuk memproduksi kursi, lemari dll.

Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah (Orang)
21-30 Tahun	37
31-40 Tahun	9
≥ 40 Tahun	2
Jumlah	48

Kebanyakan pekerja berusia 30 tahun kebawah diperlukan dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga yang masi mudah untuk melakukan proses produksi.

Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah (orang)
≤ 3 Tahun	37
4-6 Tahun	9
7-10 Tahun	2
≥ 10 Tahun	-
Jumlah	48

Kebanyakan pengalaman kerja 3 tahun kebawah mendominasi di karenakan banyak pekerja yang lebih tua sudah kembali ke kampung mereka masing-masing.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 48 maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, jadi $df = 48 - 2 = 46$, maka r tabel = 0,243. Data dinyatakan valid jika r hitung \geq r table. Untuk melihat reliable atau tidaknya data tersebut maka bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai alpha \geq dari 0.60 maka data tersebut reliable. Berikut adalah hasil pengolahan data validita dan reliabilitas :

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Tabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha
y-1	0.683	0.243	0.808	0.60
y-2	0.287	0.243	0.829	0.60
y-3	0.270	0.243	0.829	0.60
y-4	0.503	0.243	0.817	0.60
y-5	0.311	0.243	0.827	0.60
x1.1	0.482	0.243	0.820	0.60
x1.2	0.356	0.243	0.825	0.60
x1.3	0.285	0.243	0.828	0.60
x1.4	0.625	0.243	0.810	0.60
x1.5	0.556	0.243	0.816	0.60
x2.1	0.317	0.243	0.828	0.60
x2.2	0.356	0.243	0.825	0.60
x2.3	0.631	0.243	0.809	0.60
x2.4	0.463	0.243	0.819	0.60
x2.5	0.254	0.243	0.829	0.60
x3.1	0.328	0.243	0.826	0.60
x3.2	0.342	0.243	0.825	0.60
x3.3	0.378	0.243	0.824	0.60
x3.4	0.308	0.243	0.827	0.60
x3.5	0.344	0.243	0.825	0.60

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2016

Tabel 1. Menunjukkan indikator-indikator pernyataan kuesioner variabel rekrutmen, pelatihan, pembagian kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada responden memiliki hasil yang valid karena r hitung \geq r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjukkan variabel rekrutmen, pelatihan, pembagian kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai yang reliable karena nilai alpha \geq 0.60.

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Uji Multikolinieritas**

Menguji asumsi klasik Multikolinieritas hanya melihat dari hasil output nilai VIF, jika nilai VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut adalah sebagai berikut:

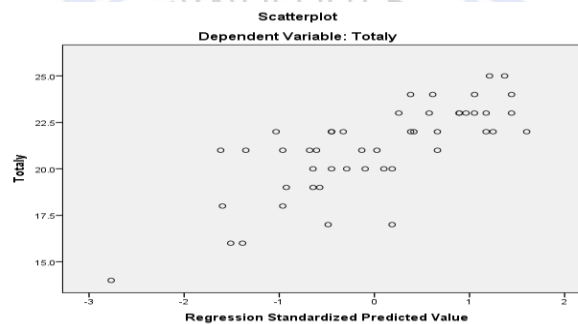
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Rekrutmen	.471	2.124
Pelatihan	.509	1.966
Pembagian Kerja	.881	1.135

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2016

Table 2 menunjukkan nilai VIF dari variabel rekrutmen yaitu 2.124, variabel pelatihan 1.966 dan variabel Pembagian Kerja 1.135 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016.

Gambar 2 menunjukkan hasil uji scatterplot maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas karena titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$, berikut adalah hasil output regresi linier berganda:

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.953	2.676		.356	.723
Rekrutmen	.360	.146	.351	2.458	.018
Pelatihan	.293	.126	.319	2.322	.025
Pembagian Kerja	.294	.105	.293	2.805	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016.

Hasil output di atas di peroleh $a = 0.953$, $b_1 = 0.360$, $b_2 = 0.293$, $b_3 = 0.294$, maka persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 0.953 + 0.360X_1 + 0.293X_2 + 0.294X_3$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

a (konstanta) = 0.953 artinya apabila variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.953.

$b_1 = 0.360$ artinya apabila variabel rekrutmen (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.360 satuan.

$b_2 = 0.293$ artinya apabila variabel pelatihan (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.293 satuan.

$b_3 = 0.294$ artinya apabila variabel pembagian kerja (X_3) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.294 satuan.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung \geq F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung \leq F tabel maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F hitung:

Tabel 8. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.029	3	53.343	20.098	.000 ^b
	Residual	116.784	44	2.654		
	Total	276.813	47			

a. Dependent Variable: Totaly

b. Predictors: (Constant), TotalX₃, TotalX₂, TotalX₁

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016.

Berdasarkan hasil output di atas nilai F hitung adalah 20.098. Nilai F tabel di peroleh dari $V_1 = k$, $V_2 = n - k - 1$ jadi, $V_1 = 3$, $V_2 = 48 - 3 - 1 = 44 = 2,816$. Maka untuk F hitung \geq F tabel yaitu $20.098 \geq 2,816$, jadi variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap variabel dependen.

Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output tabel 3, ketentuannya yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai dari hasil variabel Rekrutmen $X_1 = 0.018 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Rekrutmen X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y, Pelatihan $X_2 = 0.025 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Pelatihan X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y, dan Pembagian Kerja $X_3 = 0.007 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Pembagian Kerja X_3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y. Berdasarkan hasil di atas maka dapat di simpulkan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial variabel rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hasif (2015) Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja pegawai secretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Sendow (2015) pengaruh perekrutmen, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hartono (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan CV. Jati Jaya Meubel Amurang untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk variabel pembagian kerja yang memiliki nilai tertinggi di harapkan kepada pimpinan perusahaan CV. Jati Jaya Meubel Amurang untuk di tingkatkan agar perusahaan mampu berkembang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* buku 1. Indeks, Jakarta.

Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.

Hartono, Winastyo F. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 2 Juni 2015, Hal. Universitas Sam Ratulangi Manado
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view?firstName=Winastyo&middleName=Febri>

[anto&lastName=Hartono&affiliation=Universitas%20Sam%20Ratulangi%20Manado&country=ID](#) di akses tanggal 2 juni 2015. Hal. 908-916.

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasif. 2015. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Universitas Riau*. <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCAQFjAAahUKEwi72--h1PbHAhUMGo4KHaHeAds&url=http%3A%2F%2Fiseipekanbaru.com%2Fjurnal%2F4.%2520AULIA%2520HASIF.pdf&usg=AFQjCNFOQW2DHGjJeTK8ulfjBLeHuSdmgQ&bvm=bv.102537793,d.c2E> Di Akses Tanggal 1 Januari 2015, Hal. 45-58.

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta.

Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sendow, Jesica. 2015. Pengaruh, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Sam Ratulangi Manado. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view?firstName=Jesica&middleName=&lastName=Sendow&affiliation=Universitas%20Sam%20Ratulangi%20Manado&country=ID> di akses tanggal 1 maret 2015. Hal 1152-1161.

Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Wibowo, Singgih. 2007. *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*, Edisi Revisi. Niaga, Yogyakarta.