

PENGARUH PEREKRUTAN DAN TRAINING, PEMBERIAN TANGGUNG JAWAB, KOMPENSASI, DAN PROMOSI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

**Christine Herawati Limbong¹; Bhakti Helvi Rambe²; Yudi Prayoga³;
Mulya Rafika⁴; Dinda Karansita Hasibuan⁵**
¹²³⁴⁵Universitas Labuhanbatu

christinehera63@gmail.com¹; bhaktihelvirambe@gmail.com²; prayogayudi03@gmail.com³;
mulya_rafika@yahoo.co.id⁴; dindacantik7877@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang pengaruh perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, dan promosi terhadap efektivitas kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti menghubungkan antara keempat variabel. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari PT. Pertani (Persero) Kantor Cabang Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Metode penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pada uji validitas data untuk setiap variabel dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat bahwa keempat variabel lebih besar ($>$) dari 0,30. Dan untuk uji reabilitas data untuk setiap variabel juga dinyatakan realibel atau handal, hal ini juga dapat dilihat bahwa keempat variabel lebih besar ($>$) dari 0,60. Pada uji hipotesis untuk uji simultan (uji F) diperoleh nilai probabilitas F sebesar 0,011 dimana $0,011 < 0,05$, yang artinya bahwa perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, dan promosi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji parsial (t) diperoleh hasil bahwa untuk keempat variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Pertani (Persero) Kantor Cabang Pemasaran Sumatera Utara.

Kata Kunci: Perekrutan; Pelatihan; Tanggung Jawab; Kompensasi; Promosi; Efektifitas Kinerja

ABSTRACT

This study aims to test empirically the effect of recruitment and training, giving responsibility, compensation, and promotion on the effectiveness of employee performance. In this study, researchers connected the four variables. Sampling was done using purposive sampling method and in this study the authors took samples from PT. Pertani (Persero) Branch Office of North Sumatra with a sample size of 30 people. The research method is carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique in this study uses multiple regression analysis. In the data validity test for each variable is declared valid, it can be seen that the four variables are greater ($>$) than 0.30. And to test the reliability of the data for each variable is also stated to be reliable or reliable, it can also be seen that the four variables are greater ($>$) than 0.60. In the hypothesis test for the simultaneous test (F test), the probability value of F is 0.011 where $0.011 < 0.05$, which means that

recruitment and training, giving responsibility, compensation, and promotion have a significant effect on the effectiveness of employee performance. As for the partial test (t), the results show that these four variables have a significant effect on the effectiveness of employee performance at PT Pertani (Persero), Branch Marketing Office of North Sumatra.

Keywords: *Recruitment; Training; Responsible; Compensation; Promotion; Performance Effectiveness*

PENDAHULUAN

Berkembangnya perekonomian Indonesia di era globalisasi, setiap perusahaan diuntut untuk dapat meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, mulai dari perencanaan operasional perusahaan sampai bagaimana pengendalian yang harus dilakukan. Dalam hal ini peranan SDM tidak kalah penting dari sumber daya lainnya, misalnya sumber daya alam. SDM manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap dan ahli di bidangnya. Dalam hal ini peranan SDM tidak kalah penting dari sumber daya lainnya, misalnya sumber daya alam. SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang

mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumberdaya alam (SDA).

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai beban dalam perusahaan. Keberadaan SDM di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap SDM yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Seiring dengan berkembangnya perekonomian Indonesia di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, mulai dari perencanaan operasional perusahaan sampai bagaimana pengendalian yang harus dilakukan. Berkembangnya perekonomian pada saat ini, mewajibkan setiap perusahaan untuk dapat melihat peluang usaha bisnis jauh ke depannya. PT Pertani (Persero) Kantor Cabang Pemasaran Sumatera, proses perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab,

kompensasi, dan promosi terhadap efektivitas kinerja karyawan, sehingga karyawan agar adanya standarnya cara sistem rekrutmen karyawan supaya mendapat calon karyawan yang berkualitas di bidangnya.

Menurut (Kaswan, 2012), “SDM menjadi keunggulan kompetitif karena beberapa alasan yaitu: Pertama, SDM merupakan satu-satunya sumberdaya yang tidak dapat ditiru oleh pesaing, dan satu-satunya sumber daya yang dapat mensinergikan yaitu menghasilkan output yang nilainya lebih besar. Kedua, keunggulan kompetitif berasal dari tenaga kerja yang sangat produktif, memiliki motivasi tinggi dan terpadu”.

Menurut (Pambudu, 2014), “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif disertai dengan manajemen yang efisien”. Untuk menjalankan fungsi efektivitas kinerja karyawan sangat diperlukan adanya kegiatan-kegiatan atau proses manajemen sumber daya manusia yaitu: (1) Perekrutan dan Training; (2) Pemberian Tanggung Jawab; (3) Kompensasi; (4) Promosi.

PERMASALAHAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang pengaruh perekrutan dan training, pemberian

tanggung jawab, kompensasi, dan promosi terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Pertani (Persero) Kantor Cabang Sumatera Utara, baik parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

(Nurdin & Hartati, 2019) penelitian deskriptif dimaksud membuat penerimaan penyandaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat tertentu. Menurut (Sugiyono, 2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat: Yang dijadikan sampel oleh penulis adalah hanya karyawan tetap yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi, yakni kegiatan pengamatan terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai. Observasi atau pengamatan merupakan alat pelengkap di dalam penghimpunan data penelitian.

Menurut Nisbet dan Watt (Sugiyono, 2014) di dalam melakukan pengamatan harus menggunakan catatan tak berstruktur dalam tahap pertama yang terbuka, dalam tahap kedua memberikan perhatian pada sejumlah kategori terpilih.

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan informasi dengan teknik bertanya yang bebas, tetapi berdasarkan suatu pedoman (sesuai dengan ruang lingkup penelitian) guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara ini mempergunakan pedoman wawancara berstruktur yakni menggunakan pedoman wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi sebanyak mungkin mengenai permasalahan yang diamati. Kuesioner adalah teknik pengambilan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diberikan pada anggota sampel yang bersedia memberikan respons (responden) atau jawaban.

Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh fungsi perekrutan dan training (X) yang terdiri dari pemberian tanggung jawab (X1), kompensasi (X2), dan promosi (X3) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (Path Analysis), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui Method Successive Interval (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa

pola hubungan antarvariabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2, dan X3 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

TINJAUAN LITERATUR

A. EFEKTIVITAS DAN KINERJA

Pada umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Padahal suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu perusahaan maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif.

(Liliweri, 2017), “efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan”.

Etzioni dalam Tangkilisan (2005), “efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya”.

Mangkunegara (2004), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Veizal Rivai (2005), “kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

a. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

1) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005), “penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Penilaian kinerja banyak digunakan untuk meningkatkan kinerja,

menetapkan tujuan organisasi, mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan.

2) Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja adalah:

a) Manfaat bagi karyawan: Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, umpan balik dari kinerja lalu, adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.

b) Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer) ialah : peningkatan kepuasan kerja, pemahaman yang lebih baik terhadap aspirasi karyawan, sarana meningkatkan motivasi karyawan.

c) Manfaat bagi perusahaan ialah: Meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan karyawan. (Rivai,2005)

b. Aspek-aspek Standar Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004), adapun aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

1) Aspek Kuantitatif terdiri dari: keadaan lingkungan kerja, waktu yang digunakan, pemberian pelayanan dalam bekerja.

2) Aspek Kualitatif terdiri dari: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan mengevaluasi (keluhan).

c. Ukuran Efektivitas Kinerja

Keluaran (*output*) yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran (*output*) tidak berwujud (*intangible*) yang tidak mudah untuk diukur, maka pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas tersebut karena pencapaian hasil (*outcome*) seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi dalam jangka panjang setelah program berhasil, sehingga ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk pernyataan saja (*judgement*), artinya apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitasnya baik pula.

Pengukuran efektivitas mutlak dilakukan pada sebuah organisasi

untuk mengukur sejauh mana langkah efisiensi dilakukan dalam organisasi tersebut. Untuk pengukuran efektivitas suatu organisasi, dapat dilihat dari beberapa kriteria yang terpenuhi yaitu:

a) Input.

Input merupakan dasar dari sesuatu yang akan diwujudkan atau dilaksanakan yang berpengaruh pada hasil.

b) Proses Produksi.

Efektivitas dapat diwujudkan apabila memperlihatkan proses produksi yang mempunyai kualitas karena dapat berpengaruh pada kualitas hasil yang akan dicapai secara keseluruhan. Proses produksi menggambarkan bagaimana proses pengembangan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap hasil.

c) Hasil.

Hasil berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja kelompok atau organisasi. Hasil yang dimaksudkan dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (*Input*) dan keluaran, usaha dan hasil, presentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

d) Produktivitas.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, produktivitas berpengaruh pada efektivitas yang berorientasi pada keluaran atau hasil. Produktivitas mencakup pendapatan, pendidikan dan motivasi.

B. PEREKRUTAN DAN TRAINING

1. PEREKRUTAN

Prosedur perekrutan (*recruitment*) pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performance* sesuai dengan bidangnya. Perekrutan didasarkan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pimpinan puncak, dan kebutuhan tersebut mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan analisa jabatan yang telah dituangkan dalam uraian pekerjaan (*job description*).

Menurut Mondy (2008:132), “perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang

layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Hanggraeni (2012:53), “perekrutan adalah menemukan dan menarik pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi”.

a) Metode Perekrutan

Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode

rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, dan rekomendasi karyawan. Sedangkan rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga penggunaan advertensi dan agen biro pencari kerja. Pada tabel berikut dapat dilihat keunggulan dan kelemahan dari kedua metode rekrutmen tersebut:

Keunggulan dan Kelemahan Rekrutmen Karyawan

Perekrutan Internal	Perekrutan Eksternal
<p>Keunggulan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan telah familiar dengan perusahaan 2. Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah 3. Meningkatkan moral dan motivasi karyawan 4. Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat. <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik Politik promosi posisi 2. Tidak berkembang 	<p>Keunggulan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki gagasan dan pendekatan baru 2. Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman 3. Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moral dan komitmen karyawan rendah 2. Periode penyesuaian yang lama

b) Prinsip-Prinsip Perekrutan

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki prinsip di dalam merekrut karyawan

barunya. Menurut Rivai Veithzal (2005), prinsip-prinsip perekrutan ialah:

- Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai kebutuhan yang diperlukan.
- Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- Meminimalkan biaya yang diperlukan
- Perencanaan, Pertimbangan-pertimbangan hukum, Fleksibility

2. TRAINING

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Mangkuprawira (2004), “training atau pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin termampai dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan

semakin baik, sesuai dengan standar”.

Rivai Veithzal (2005), “pelatihan ialah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”.

Adapun manfaat dari training atau pelatihan menurut (Mangkuprawira, 2004) ialah sebagai berikut:

- Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik
- Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi, dan sikap.
- Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan
- Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar
- Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
- Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- Membantu seseorang mengembangkan keterampilan berbicara

- o Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

C. PEMBERIAN TANGGUNG JAWAB

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Kata Tanggung jawab itu sendiri berarti siap menerima suatu kewajiban dan berani menerima risiko dari hasil tugas atau kewajiban yang akan dijalani, kata tanggung jawab sebenarnya sangatlah sederhana namun untuk melakukannya tidak mudah yang dibayangkan karena banyak dari manusia saat ini lebih memilih menghindari tanggung jawab daripada menerima tanggung jawab, mereka hanya memikirkan tentang haknya daripada kewajibannya.

Bagi seorang karyawan baru yang telah selesai pada program training (pelatihan), maka perusahaan akan mempercayakan atau memberikan tanggung jawab kepada karyawan tersebut. Yang dimaksud dengan pemberian tanggung jawab adalah pemberian tugas yang akan dilakukan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Pemberian tanggung jawab kepada karyawan biasanya sudah diatur dalam ketentuan perusahaan, dan pemberian tersebut

berdasarkan dibagian mana karyawan tersebut akan ditempatkan.

D. KOMPENSASI

Menurut Samsudin (2005), “kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial)”. Sedangkan menurut Hanggraeni (2012), “kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan”.

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Samsudin, 2005) sebagai berikut:

- a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- b) Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c) Memajukan perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberi kompensasi yang tinggi, menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan.
- d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan. Bahwa pemberian

kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

E. PROMOSI

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya.

Nitisemito (2004), “promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin”.

Siagian (2006), “promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar”.

syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

a) Pengalaman. Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

- b) Tingkat pendidikan. Dengan pendidikan yang lebih tinggi maka seseorang akan lebih bertanggung jawab pada jabatan yang akan diberikan
- c) Loyalitas. Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- d) Tanggung jawab. Sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
- e) Kepandaian bergaul. Misalnya jabatan untuk *salesman* adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
- f) Prestasi kerja. Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Kuallitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan kepada responden maka diperlukan Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Item-Total Statistics

INDIKATOR	Corrected Item-Total Correlation	Valid atau Tidak Valid
Perekrutan dan Training	.636	Valid
Pemberian Tanggung Jawab	.575	Valid
Kompensasi	.420	Valid
Promosi	.481	Valid
Efektivitas Kinerja Karyawan	.638	Valid

Sumber data: Pengolahan SPSS

Pada tabel diatas dapat dinilai Corrected Item Total Correlation $>0,30$, dapat disimpulkan bahwa variabel perekrutan dan training (X1), pemberian tanggung jawab (X2), Kompensasi (X3), Promosi (X4), efektivitas kinerja karyawan (Y), yang telah disajikan pada responden adalah valid. Dengan demikian semua item pertanyaan pada variabel (X1), (X2), (X3), (X4) dan (Y) dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini tanpa harus mengganti pertanyaan lain.

2) Uji Reabilitas

Reabilitas dari pertanyaan kuesioner yang telah diajukan oleh penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Item-Total Statistics.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Item-Total Statistics

INDIKATOR	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Perekrutan dan Training	96.36	17.990	.663
Pemberian Tanggung Jawab	106.48	31.343	.673
Kompensasi	110.24	31.107	.712
Promosi	129.52	28.843	.690
Efektivitas Kinerja Karyawan	118.68	33.477	.683

Sumber data: Pengolahan SPSS

Pada tabel di atas dapat dinilai *Cronbach's Alpha* X1 (Perekrutan dan Training) $0.663 > 0,60$ maka variabel (X1) dinyatakan handal atau *reliable*. X2 (Pemberian Tanggung Jawab) $0.673 > 0,60$ maka variabel (X2) dinyatakan handal atau *reliable*. X3 (Kompensasi) $0.712 > 0,60$ maka variabel (X3) dinyatakan handal atau *reliable*. X4 (Promosi) $0.690 > 0,60$ maka variabel (X4) dinyatakan handal atau *reliable*. Y (Efektivitas Kinerja Karyawan) $0.683 > 0,60$ maka variabel (Y) dinyatakan handal atau *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik
 a) Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	Perekrutan dan Training	Pemberian Tanggung Jawab	Kompensasi	Promosi	Efektivitas Kinerja Karyawan
Kolmogorov-Smirnov Z	.760	.737	1.195	.737	1.406

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Untuk dapat lebih memastikan uji normalitas, dapat menggunakan kolmogrov smirnov. Dengan menggunakan kolmogrov smirnov dapat dilihat dengan jelas apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Tabel kolmogrov smirnov di atas ini menunjukkan bahwa angka $> 0,05$, maka data tersebut mengindikasikan model regresi yang memenuhi asumsi normalitas.

Nilai signifikansi Perekrutan dan Training (X1) pada uji kolmogorov-smirnov adalah ($0.760 > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal. Nilai signifikansi Pemberian Tanggung Jawab (X2) pada uji kolmogorov-smirnov adalah ($0.737 > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal. Nilai signifikansi Perekrutan dan Training (X1) pada uji kolmogorov-smirnov adalah ($1.195 > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal. Nilai signifikansi Perekrutan dan Training (X1) pada uji kolmogorov-smirnov adalah ($1.406 > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Perekrutan dan Training	.519	1.927
Pemberian Tanggung Jawab	.573	1.746
Kompensasi	.833	1.200

Promosi	.779	1.284
---------	------	-------

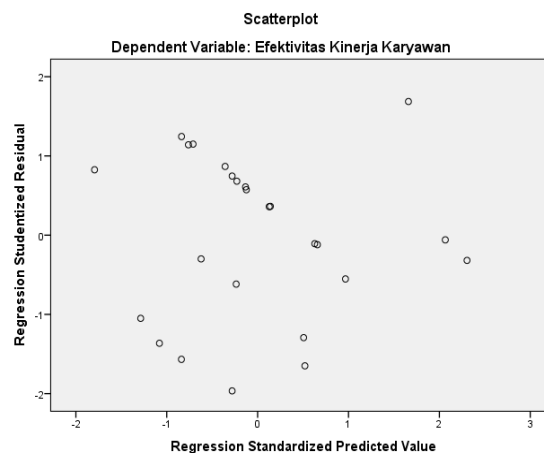
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 antara lain adalah perekrutan dan training $1,927 < 10$, pemberian tanggung jawab $1,746 < 10$, kompensasi $1,200 < 10$, promosi $1,284 < 10$. Untuk nilai Tolerance perekrutan dan training $0,519 > 0,10$, pemberian tanggung jawab $0,573 > 0,10$, kompensasi $0,833 > 0,10$, dan promosi $0,779 > 0,10$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada sebaran titik-titik yang tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol dari sumbu Y menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber data: Pengolahan SPSS

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Adapun hasil hipotesis berdasarkan Uji Serempak (F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Bahwa uji Anova atau uji Statistik F menghasilkan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,011 < 0,05$. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi dan promosi terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

**Uji F Statistik
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.056	4	2.764	4.351	.011 ^a
Residual	12.704	20	.635		
Total	23.760	24			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: , Promosi, Kompensasi, Pemberian Tanggung Jawab, Perekrutan dan Training

Sumber data: Pengolahan SPSS

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial
Coefficients^b

Model	T	Sig.
(Constant)	2.469	.023
Perekrutan dan Training	2.270	.031
1 Pemberian Tanggung Jawab	2.291	.029
Kompensasi	2.525	.015
Promosi	2.360	.020

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber data : Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai probabilitas untuk variabel perekrutan dan training yaitu $0,031 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara perekrutan dan training terhadap efektivitas kinerja karyawan.
- 2) Nilai probabilitas untuk variabel pemberian tanggung jawab yaitu sebesar $0,029 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara pemberian tanggung jawab terhadap efektivitas kinerja karyawan.
- 3) Nilai probabilitas kompensasi yaitu $0,015 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap efektivitas kinerja karyawan.
- 4) Nilai probabilitas promosi yaitu $0,020 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara promosi terhadap efektivitas kinerja karyawan perusahaan.

Koefisien determinan (R²)

Tabel 7. Koefisien determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.358	.797	2.427

a. Predictors: Promosi, Kompensasi, Pemberian Tanggung Jawab, Perekrutan dan Training

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,465 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 46,50 efektivitas kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, dan promosi. Sedangkan sisanya $100\% - 46,50\% = 53,50\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model misalnya, evaluasi kinerja karyawan, pengembangan karyawan, mutasi, disiplin, koordinasi, kompetensi karyawan, profesionalisme dan lain-lain.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan mencari bukti empiris tentang hubungan antara perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, promosi terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Pertani (Persero) Kantor Cabang Pemasaran Sumatera Utara, penulis menarik beberapa kesimpulan di antaranya:

1. Secara simultan, dapat disimpulkan perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, promosi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan perusahaan. Artinya meningkatnya

perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, promosi akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Sedangkan secara parsial perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi, promosi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.
3. Angka *adjusted R square* atau koefisien determinasi adalah 0,465. Yang berarti 46,50%, efektivitas kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Perekrutan dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, dan Promosi.

SARAN

Berdasarkan hasil simpulan tersebut, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan diperlukan adanya peningkatan perekrutan dan training, pemberian tanggung jawab, kompensasi dan promosi.
2. Responden pada penelitian selanjutnya hendaknya diperluas, tidak hanya dari lingkup pegawai tetap PT Pertani (Persero) Kantor Cabang Pemasaran Sumatera Utara saja tetapi responden seluruh karyawan pada perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) lainnya.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*

DAFTAR PUSTAKA

- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Prenada Media.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Pambudu, T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.