

The Influence of Training and Job Placement on Employee Performance at PT Adis Dimension Footwear Sewing NCVS 1.03 in Tangerang Regency
(Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang)

Deden Nurhidayat, Bizzma Buana Amriki Soebadio

Tanri Abeng University

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence job training and job placement have on employee performance at PT. Adis Dimension Footwear, Sewing NCVS 1.03, Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were all employees at PT Adis Dimension Footwear, Sewing NCVS 1.03, Tangerang Regency. The research sample consisted of 68 respondents. The results of this study indicate that (1) partially, job training significantly influences employee performance at PT. Adis Dimension Footwear Sewing NCVS 1.03 Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($4.528 > 1.997$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, job placement significantly influences employee performance at PT. Adis Dimension Footwear Sewing NCVS 1.03 Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($2.713 > 1.997$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, job training and job placement significantly influence employee performance at PT. Adis Dimension Footwear Sewing NCVS 1.03 Tangerang Regency, which is indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($97.176 > 3.14$) with a significance level of 0.000, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of work stress and work discipline, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee performance at PT. Adis Dimension Footwear Sewing NCVS 1.03 Tangerang Regency.

Keywords: Job Training, Job Placement, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 68 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,528 > 1,997$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,713 > 1,997$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, pelatihan kerja dan penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,176 > 3,14$) dengan taraf signifikansi 0,000, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten

Tangerang.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam menghadapi persaingan global. Indonesia perlu menyesuaikan diri dengan dinamika pasar bebas dan perubahan regulasi ketenagakerjaan. SDM merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang keberhasilannya tak hanya ditentukan oleh fasilitas modern, tetapi terutama oleh kualitas dan kinerja manusia yang terlibat dalam operasional perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil keseluruhan dari proses kerja yang mencakup input hingga output. Untuk menciptakan karyawan berkualitas, pelatihan dan penempatan kerja yang tepat sangat dibutuhkan. Kinerja dapat menurun apabila karyawan tidak memahami tugasnya dengan baik atau mengalami tekanan kerja, sehingga pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi performa tersebut.

Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan sangat menentukan kinerja individu dan organisasi. Penempatan yang tepat akan mendorong produktivitas, kreativitas, dan efisiensi, sedangkan penempatan yang tidak tepat akan berdampak negatif pada performa kerja. Oleh karena itu, prinsip “the right man on the right place” menjadi kunci penting dalam manajemen SDM.

Selain penempatan, pelatihan kerja juga menjadi faktor penentu kinerja. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan, serta menyesuaikan mereka dengan tuntutan kerja masa kini. Namun, efektivitas pelatihan bisa terhambat jika pelatih tidak kompeten atau metode pelatihan kurang menarik, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dalam memilih pelatih yang profesional.

PT Adis Dimension Footwear, sebagai perusahaan padat karya yang bergerak di industri sepatu, menghadapi masalah kinerja karyawan terutama di bagian Sewing NCVS 1.03. Data menunjukkan angka defective return (DR) melebihi target yang ditentukan buyer, mengindikasikan rendahnya kualitas produksi. Faktor penyebabnya antara lain penempatan yang kurang tepat, kurangnya pemahaman tugas, serta pelatihan yang belum optimal. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik mengkaji pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan

kerja dan penempatan kerja.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Sewing NCVS 1.03 PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebanyak 68 karyawan. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Oleh karena itu semua anggota populasi dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 68 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian Sewing NCVS 1.03 PT Adis Dimension Footwear, dimana angket ini meminta tanggapan pegawai tentang variabel yang diteliti. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari buku-buku, jurnal, surat kabar, internet, majalah, makalah, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Data-data yang didapat dari PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang dan struktur organisasi dan lainnya.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 30, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Sewing NCVS 1.03 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Jumlah responden

yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 68 orang atau total seluruh karyawan bagian Sewing NCVS 1.03 PT. Adis Dimension Footwear.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah responden laki-laki sebanyak 27 responden atau sekitar (39,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu 48 responden atau sekitar (70,6%). Berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas yaitu 31 responden atau sekitar (45,6%) berada pada rentang usia 20-25 tahun. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki rentang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 23 responden atau sekitar (33,8%).

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung > r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Pelatihan kerja (X1): 0,782
- Penempatan kerja (X2): 0,811
- Kinerja karyawan (Y): 0,821

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Pelatihan kerja (X1)	0,448	0,000
Penempatan kerja (X2)	0,209	0,009

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk pelatihan kerja adalah 0,000 (<0,05) dan untuk penempatan kerja adalah 0,009 (<0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.498	2.322		1.937	.057
	Pelatihan Kerja	.448	.099	.559	4.528	.000
	Penempatan Kerja	.209	.077	.335	2.713	.009

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 97,176$ dengan signifikansi $0,000$, yang berarti pelatihan kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2179.039	2	1089.520	97.176	.000 ^b
	Residual	728.770	65	11.212		
	Total	2907.809	67			

Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,749$ menunjukkan bahwa $74,9\%$ variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan penempatan kerja, sedangkan sisanya $25,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

B. Analisis dan Interpretasi Hasil

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu pelatihan kerja dan penempatan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,528 > 1,997$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 di Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,713 > 1,997$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adis Dimension Footwear bagian Sewing NCVS 1.03 Kabupaten Tangerang.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Pelatihan kerja yang menunjang akan lebih meningkat jika didukung oleh penempatan kerja yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari **Kusningsih Raras Rismarinni Rakhmawati (2021)** yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ahmad Fadilah, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam (2020) yang menekankan bahwa Secara simultan pelatihan, kompetensi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis:

Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan evaluasi di perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan pelatihan kerja karyawan dan penempatan kerja. Bagi peneliti Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memperluas pengetahuan atau cakrawala berpikir dalam hal pengembangan wawasan di bidang manajemen. Selain itu, merupakan kesempatan yang baik untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan penerapan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah terhadap masalah yang ada dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sewing NCVS 1. 03 PT. Adis Dimension Footwear. Secara parsial, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan penempatan kerja memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,009. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 74,9% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pemberian

pelatihan kerja yang sesuai dan pemberian perhatian terhadap penempatan kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Beberapa hal disarankan untuk diperhatikan yaitu pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang agar senantiasa perusahaan harus lebih memperhatikan apa saja yang menghambat penempatan karyawan di perusahaan. Penempatan adalah hal yang paling penting di dalam perusahaan, karena itu akan sangat menentukan apakah karyawan itu cocok atau tidaknya bekerja sesuai dengan penempatan kerja yang di berikan oleh perusahaan. Dalam melakukan penempatan kerja perusahaan harus memperhatikan juga kemampuan karyawan, dan juga harus memperhatikan pengalaman karyawan

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain penempatan kerja dan pelatihan kerja dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualitas penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Fazrin, D. N., & Sutarwati, S. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2041–2050. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.872>
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Pelatihan kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.