

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YAMAN PANGAN INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG

Muhamad Dika Alam¹, Henni Marlinah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ dikaalam80884@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² hennimarlinah@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of recruitment and training on employee performance at PT Yaman Pangan Indonesia in Pasar Kemis, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 107 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that recruitment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.0% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.908 > 1.983)$. Training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.7% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.489 > 1.983)$. Recruitment and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.624 + 0.412X_1 + 0.396X_2$. The coefficient of determination value is 57.1% while the remaining 42.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(69.114 > 2.690)$.

Keywords: Recruitment, Training, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Yaman Pangan Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dan diperoleh sampel sebanyak 107 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar 43,0%. Dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,908 > 1,983)$. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar 40,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,489 > 1,983)$. Rekrutmen dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,624 + 0,412X_1 + 0,396X_2$. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,114 > 2,690)$.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Yaman Pangan Indonesia menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki karyawan, pelaksanaan evaluasi, serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin berdampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja karyawan di PT Yaman Pangan Indonesia diduga masih terdapat beberapa persoalan atau fenomena yang perlu mendapatkan perhatian pihak manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Aspek-aspek yang masih belum mampu dicapai seperti pada aspek kualitas hasil kerja terkait tingkat aktivitas diselesaikan waktu yang seharusnya mampu diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Namun masih banyak yang tertunda, dan hal ini dapat mengganggu pengerjaan tugas berikutnya.

Selanjutnya pada aspek pencapaian hasil pekerjaan yang semestinya sesuai target kuantitas yang ditentukan, namun jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, persentase, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan masih belum mampu mencapai target yang diharapkan.

Kemudian pada aspek pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan yang merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya masih banyak pekerjaan yang tertunda akibat dari pengetahuan yang terbatas. Selanjutnya pada aspek kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja juga masih kurang berjalan dengan baik.

Selanjutnya pada aspek tanggung jawab pada pekerjaan yang merupakan suatu tingkat yaitu bahwa karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan

terhadap pekerjaannya masih kurang, jika ada kesalahan atau problem dalam penyelesaian kerja cenderung tidak segera dilakukan perbaikan.

Setiap perusahaan memiliki cara, dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja, serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja, maka dapat diketahui aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan, dan aspek mana yang perlu dipertahankan.

Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan ke dalam kalimat "Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang".

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Yaman Pangan Indonesia

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT Yaman Pangan Indonesia, 2024

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Tahun 2019 s.d. 2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam Tabel 1.2 di bawah ini

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Tahun 2019 s.d. 2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata Kriteria		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%

Sumber: PT Yaman Pangan Indonesia, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 tersebut, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, aspek pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya, dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Capaian kinerja pada tahun 2019 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 81,2,0% atau pada tataran kriteria baik meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2020 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,1% atau kategori cukup. Kemudian pada tahun 2021 capaian mengalami sedikit meningkat dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 82,9% atau dalam kategori baik meskipun tidak mencapai target. Selanjutnya pada tahun 2022 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 74,5% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, terdapat beberapa faktor yang penulis sinyalir atau menduga menjadi penyebabnya yaitu pada sistem rekrutmen yang belum sesuai, serta kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti yang dipaparkan di atas, diduga terdapat beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti pelaksanaan rekrutmen yang kurang tepat.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola, serta dijalankan oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi peran strategis dalam sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari sumber daya manusia, yaitu fungsi perubahan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas, dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip the right man on the right place harus merupakan

pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen, dan penempatan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya diduga menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen, dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat, serta sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan, kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data awal terkait dengan dasar perekrutan, sumber perekrutan, serta metode maupun prosedur rekrutmen yang terjadi di PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, sering kurang sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, artinya terdapat beberapa proses yang sering tidak dilakukan, kondisi ini penulis sajikan dalam Tabel 1.3 fenomena di bawah ini.

Tabel 1.3
Fenomena Dasar, Sumber, Metode, dan Prosedur Rekrutmen Karyawan di PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Riil Berdasarkan Survei di Lapangan
1. Dasar perekrutan	Didasarkan pada kebutuhan perusahaan, manajer divisi yang memerlukan tambahan karyawan menyampaikan ke bagian personalia untuk dilakukan rekrutmen.	Berdasar kebutuhan namun terkadang pimpinan divisi yang memerlukan tambahan karyawan terkadang langsung melapor ke Direktur.
2. Sumber perekrutan	Sumber berdasar dari kalangan internal dan juga sumber eksternal.	Kebanyakan selama ini dari luar (eksternal).
3. Metode perekrutan	Dapat dilakukan dengan metode tertutup, dan juga metode terbuka.	Selama ini dengan metode sering menggunakan metode tertutup dengan orang-orang tertentu saja yang mengetahuinya adanya lowongan.

Sumber: Survei, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen karyawan, baik dari aspek dasar perekrutan, sumber perekrutan, metode yang digunakan dalam rekrutmen maupun prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan di PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang selama ini terdapat beberapa yang masih kurang sesuai dengan kondisi idealnya.

Pada aspek “dasar perekrutan” seharusnya didasarkan adanya kebutuhan perusahaan, dengan koordinasi disampaikan ke bagian personalia untuk dilakukan rekrutmen, namun yang terjadi di

lapangan ternyata benar dan sudah berdasar pada kebutuhan, namun terkadang divisi yang memerlukan tambahan karyawan langsung melapor kepada Direktur perusahaan.

Selanjutnya pada aspek “sumber perekrutan” seharusnya sumber berasal dari kalangan internal, dan juga sumber eksternal, namun yang terjadi di lapangan justru kebanyakan selama ini berasal dari luar (eksternal), sehingga karyawan lama kurang memiliki kesempatan.

Kemudian pada aspek “metode perekrutan” seharusnya dapat dilakukan dengan metode tertutup sepanjang memenuhi syarat, dan dapat juga dengan metode terbuka, namun yang terjadi di lapangan justru kebanyakan selama ini dengan metode tertutup dengan hanya orang-orang tertentu saja yang mengetahuinya.

Pemilihan seleksi karyawan yang kurang tepat saat proses rekrutmen juga dapat menjadi penyebab adanya karyawan yang kurang sesuai dengan bidangnya atau bahkan adanya karyawan yang tidak betah, dan memilih keluar. Di sini bagian personalia harus memilih metode seleksi yang tepat agar juga mendapatkan karyawan yang tepat pula. Karena jika bagian personalia memilih karyawan yang tidak tepat, maka karyawan juga akan merasa terbebani, dan tertekan yang berujung memilih untuk resign.

Indikasi turnover intention yang ditemukan adalah salah satunya di PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Guna mengamati fenomena turnover intention di PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, maka penulis melakukan pengamatan awal melalui survei yang berkaitan dengan data jumlah karyawan yang masuk, dan telah berhenti bekerja sejak tahun 2019 hingga 2023 sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.4 berikut ini.

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang selama kurun waktu 2019 s.d. 2023 mengalami penambahan, dan juga ada beberapa yang resign atau keluar dengan berbagai alasan. Tahun 2019 jumlah karyawan awal sebanyak 175 orang, dan perusahaan melakukan rekrutmen sebanyak 5 orang, namun ada yang keluar 10 orang sehingga di akhir tahun sehingga tersisa berjumlah 170 karyawan dengan rata-rata yang keluar sebesar 5,9%.

Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah karyawan berkurang menjadi hanya sebanyak 170 orang, dan perusahaan melakukan rekrutmen sebanyak 9 orang, namun ada yang keluar 15, sehingga menjadi berjumlah 164 karyawan dengan rata-rata yang keluar sebesar 9,1%.

Selanjutnya pada tahun 2021 jumlah karyawan berkurang menjadi hanya sebanyak 164 orang, dan perusahaan melakukan rekrutmen sebanyak 5 orang, namun ada yang keluar 13 sehingga menjadi berjumlah 156 karyawan dengan rata-rata yang keluar sebesar 8,3%.

Selanjutnya pada tahun 2022 jumlah karyawan awal kembali berkurang dari tahun sebelumnya yang menjadi hanya sebanyak 156 karyawan, dan perusahaan kembali melakukan rekrutmen sebanyak 13 karyawan, namun ada karyawan yang keluar sebanyak 17 sehingga menjadi berjumlah 152 karyawan dengan rata-rata yang keluar sebesar 11,2%.

Kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan berkurang menjadi hanya sebanyak 152 karyawan, dan kembali perusahaan melakukan proses rekrutmen sebanyak 12 karyawan, akan tetapi masih ada karyawan yang keluar sebanyak 18 karyawan, sehingga di akhir tahun menjadi berjumlah 146 karyawan dengan rata-rata yang keluar sebesar 12,3%.

Berdasarkan penjabaran dari persentase karyawan keluar yang dipaparkan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada setiap tahunnya jumlah karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang yang keluar bergerak fluktuatif atau dapat dikatakan naik turun. Hal ini dikarenakan banyak hal, seperti dugaan adanya target pekerjaan yang terlalu banyak, jam

Tabel 1.4
 Data Turnover Intention Karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang Periode Tahun 2019 s.d. 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (JKA)	Jumlah Karyawan Masuk (JKM)	Jumlah Karyawan Keluar (JKK)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (JKAT)	Persentase Karyawan Keluar (JKK/JKA)
2019	175	5	10	170	5,9%
2020	170	9	15	164	9,1%
2021	164	5	13	156	8,3%
2022	156	13	17	152	11,2%
2023	152	12	18	146	12,3%

Sumber: PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, 2024

kerja yang sering pulang malam, dan kurang mendapatkan imbalan yang layak maupun adanya tuntutan tanggung jawab yang berat akibat dari kurang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, juga penulis sinyalir akibat dari masih adanya sejumlah karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk dikirim ke program pelatihan yang sesuai yang sebanding dengan tugas, dan pekerjaannya, serta kurangnya kepelatihan yang ada dalam diri karyawan.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sebaiknya PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan yang diberikan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, kurangnya minat peserta, sehingga karyawan kurang memiliki keterampilan yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan.

Dengan melakukan training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit, dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2020: 11) menyampaikan bahwa “tujuan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan”. Dengan demikian suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia

yang potensial, baik pihak manajemen maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik, dan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan mengingat semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sejauh ini terkait dengan training, perusahaan masih ada beberapa fenomena seperti pada aspek kemampuan instruktur pelatihan, sering instruktur belum sepenuhnya memiliki kompetensi pengelolaan yang baik, masih kurang terutama dalam hal merencanakan, hal ini dikarenakan instruktur yang ahli dalam hal tersebut telah pensiun, atau belum ada yang menggantikan sehingga belum diketahui bagaimana pengelolaan pembelajaran dalam diklat selama belum adanya pengganti instruktur tersebut.

Selanjutnya pada aspek peserta pelatihan juga masih menjadi kendala seperti minimnya peserta pelatihan yang dikirim perusahaan atau dapat juga karyawan yang enggan mengikuti pelatihan. Pemberian pelatihan tentu diperlukan suatu organisasi guna menambah pengetahuan, kemampuan (skill) karyawan atau karyawan agar mampu menjalankan tugas, dan kewajibannya secara baik sehingga mampu menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kemudian untuk aspek materi pelatihan, perusahaan kurang mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, seharusnya dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan pelatihan di organisasi, keterampilan, dan pengetahuan yang kurang sehingga materi pelatihan sesuai dengan yang diperlukan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya pada aspek metode pelatihan, ini menyangkut ketepatan teknis yaitu karyawan diajarkan untuk menggunakan berbagai peralatan di dalam perusahaan sesuai dengan bidang keahliannya, jika perlu dengan simulasi, namun yang sering digunakan monoton hanyalah alat peraga yang kurang sesuai.

Selanjutnya pada aspek tujuan pelatihan, setelah dilakukan pelatihan tidak selalu dilakukan evaluasi untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Seharusnya dilakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dijalankan untuk mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan, dan pencapaian sehingga tujuan pelatihan dapat dicapai

secara maksimal. Selain itu juga menggunakan umpan balik dari karyawan, dan pemimpin untuk terus memperbaiki, serta menyesuaikan program pelatihan di masa mendatang.

Guna memperoleh data terkait dengan pelatihan, penulis melakukan kegiatan pra survei kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan, dan diperoleh gambaran data sebagai berikut

Tabel 1.5
Data Pra survei Pelatihan Karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Pasar
Kemis Kabupaten Tangerang Berdasarkan Pra survei 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Pra survei	Jawaban			
			Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Kemampuan instruktur (pelatih)	Instruktur mampu menguasai materi yang diberikan saat pelatihan	30	26	86,7%	4	13,3%
2. Peserta pelatihan	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan	30	23	76,7%	7	23,3%
3. Materi pelatihan	Materi pelatihan yang berikan sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan	30	25	83,3%	5	16,7%
4. Metode pelatihan	Metode yang digunakan sesuai dengan materi yang diberikan	30	25	83,3%	5	16,7%
5. Tujuan pelatihan	Perusahaan selalu mengadakan evaluasi setiap akhir pelatihan, guna memastikan tujuan pelatihan sudah tercapai atau belum tercapai.	30	27	90,0%	3	10,0%
Rata-rata			25	84,0%	5	16,0%

Sumber: Pra survei, 2024

Berdasarkan data hasil pra survei yang ditunjukkan pada Tabel 1.5 di atas, dari jumlah pra survei 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, yaitu untuk semua indikator pelatihan menunjukkan hampir semua indikator masih terdapat yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan.

Indikator tersebut diantaranya untuk indikator "kemampuan instruktur atau pelatih" dengan pernyataan instruktur mampu menguasai materi yang diberikan saat pelatihan, yakni yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau sebesar 86,7%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan atau sebesar 13,3%.

Selanjutnya untuk indikator "peserta pelatihan" dengan pernyataan karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, yaitu dengan memberikan jawaban "setuju" sebanyak 23 karyawan atau sebesar 76,7%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan "kurang setuju" sebanyak 7 karyawan atau sebesar 23,3%.

Kemudian pada indikator "materi pelatihan" terutama dengan pernyataan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan, ternyata yang memberikan jawaban "setuju" sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan "kurang setuju" sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Kemudian indikator "metode pelatihan" dengan pernyataan metode yang digunakan sesuai dengan materi yang diberikan, ternyata yang memberikan jawaban "setuju" sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan "kurang setuju" sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Kemudian pada indikator "tujuan pelatihan" dengan pernyataan perusahaan selalu mengadakan evaluasi setiap akhir pelatihan, guna memastikan tercapai atau belum tujuan perusahaan, ternyata yang memberikan jawaban "setuju" sebanyak 27 karyawan atau sebesar 90,0%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan "kurang setuju" sebanyak 3 karyawan atau sebesar 10,0%.

Apabila dibuat rata-rata dari keseluruhan indikator (5 indikator), dari 30 responden yang dijadikan pra survei yang memberikan jawaban "setuju", rata-rata sebanyak 25 karyawan atau sebesar 84,0%, dan karyawan yang memberikan jawaban "kurang setuju" sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,0%.

Perusahaan selama ini sebenarnya sudah mencoba melakukan kegiatan pelatihan terkait peningkatan skill dan pengetahuan karyawannya, akan tetapi dari pelatihan yang diadakan out put terdapat beberapa karyawan yang kompetensinya masih kurang, sehingga harus disertakan pada pelatihan berikutnya. Adapun pelatihan yang diikuti oleh sejumlah karyawan disajikan dalam Tabel 1.6 berikut ini

Tabel 1.6
Data Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan PT Yaman Pangan Indonesia Pasar
Kemis Kabupaten Tangerang Tahun 2019 s.d. 2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Yang Didapat	Jumlah yang mengikuti pelatihan
2019	1. Manajemen Logistik	12	9
	2. Pelayanan prima (Service excellence)	14	10
	3. Disiplin kerja	5	4
2020	1. Perbaikan dalam peningkatan kinerja (Improvement System)	16	11
	2. Peningkatan kerja tim (Team work)	22	18
2021	1. Pengembangan karyawan (Development Staff)	12	10
	2. Refresh Standar Operasional Prosedur (SOP)	21	14
2022	1. Budaya kerja melalui (Sama Se/wagati)	14	10
	2. Sumbasi peningkatan kebekalan	6	6
	3. SOP Pelayanan (Dua X. Tole. Avon. Ghd. C5)	8	5
2023	1. Pelatihan kualitas produk/produksi	12	10
	2. Pelatihan Ketrampilan kerja (Hard skill)	18	12
	3. Pelatihan Perilaku kerja (Soft skill)	20	15

Sumber: PT Yaman Pangan Indonesia Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.6 di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Pada tahun 2019 perusahaan memberikan pelatihan manajemen logistik sebagai upaya perusahaan memberikan pembekalan terkait dengan upaya pemenuhan kebutuhan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan penyimpanan barang hasil produksi, dimana jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 12 peserta namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 9 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan pelayanan prima (Service excellent) guna menambah kemampuan melayani konsumen, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 14 peserta namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 10 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan deskripsi kasir dengan tujuan agar staf pada bagian kasir memiliki kecakapan, dan kecepatan, serta keakuratan dalam urusan melayani konsumen yang melakukan pembayaran, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 5 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 4 karyawan.

Kemudian pada tahun 2020 perusahaan memberikan pelatihan perbaikan dalam peningkatan kinerja (Improvement focus) guna memberikan kemampuan pada perbaikan kinerja individu, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 16 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 11 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan peningkatan kerja tim (Team work) guna membangun semangat kebersamaan, menguatkan integritas, akuntabilitas, dan mendorong soliditas di dalam kerja sama tim. Meningkatkan kerja sama, kolaborasi, koordinasi, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 22 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 18 karyawan.

Berikutnya pada tahun 2021 perusahaan memberikan pelatihan pengembangan karyawan (improvement focus) menekankan pada perbaikan kinerja individu agar mampu bersinergi dalam membangun solidaritas antarsumber daya di perusahaan, ternyata jumlah peserta karyawan yang

diajukan training sebanyak 12 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 10 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan Refresh SOP guna memberikan pemahaman terkait standar operasional prosedur di “Kebuli Yaman”, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 21 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 14 karyawan.

Selanjutnya pada tahun 2022 perusahaan memberikan pelatihan budaya rasa memiliki (Sense belonging) untuk menumbuhkan rasa memiliki, dan merawat bersama, baik peralatan pekerjaan maupun rasa memiliki tanggung jawab membesarkan perusahaan, sehingga akan menambah peningkatan kinerja, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 14 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 10 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan simulasi pemadaman kebakaran guna memberikan pemahaman mengenai penyebab terjadinya kebakaran, memberikan pengetahuan dasar tentang upaya pencegahan kebakaran melakukan upaya yang tepat dalam mencegah kebakaran, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 6 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 4 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan SOP Pelayanan (Dine In, Take Away, Ojol, CS) dengan harapan karyawan bagian pengantaran makanan mampu melakukan pengantaran atau pengiriman secara efisien tepat waktu, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 8 peserta namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 5 karyawan.

Selanjutnya pada tahun 2023 perusahaan memberikan pelatihan kualitas produk/makanan guna menambah pengetahuan terkait kualitas produk atau jasa yang dijual, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 12 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 10 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan keterampilan kerja (Hard skill) guna menjamin para karyawan mahir, dan mumpuni dalam melakukan bidang pekerjaannya, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training

sebanyak 18 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 12 karyawan.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan perilaku kerja (soft skill) guna membangun perilaku-perilaku seperti cara bersikap, dan bertutur kata kepada para pelanggan, kedisiplinan, keuletan, kepekaan sosial, dan lain sebagainya, ternyata jumlah peserta karyawan yang diajukan training sebanyak 20 peserta, namun yang diberikan pelatihan hanya sebanyak 15 karyawan.

Dengan kondisi yang ditunjukkan pada Tabel 1.6 tersebut, perusahaan masih perlu melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, dan keahlian tertentu, sikap agar karyawan semakin terampil, serta mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi, sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen menurut Rivai (2020: 2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 9) berpendapat “manajemen adalah ilmu, seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, dan sumber lainnya secara efektif, serta efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2020: 6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Menurut Wirawan (2021: 25) berpendapat “sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”. Kemudian pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2020: 10) yang mendefinisikan “sumber daya manusia adalah ilmu

dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik, dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas, dan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia mengingat kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen yang dilakukan.

Menurut Gomes (2021: 197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 323) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Menurut Mangkunegara (2017: 9) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020: 361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021: 160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji, apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Menurut Ghozali (2021: 105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas".

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2021: 110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji, apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antarkesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t - 1".

4) Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen, dan dependen. Analisis

regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan, serta menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan, apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan."

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Dalam melakukan rekrutmen karyawan selama ini perusahaan mengacu pada lowongan yang dibundarkan.	0.519	0.190	Valid
2	Perkutan karyawan selama ini telah diseleksi sesuai mekanisme yang tepat	0.347	0.190	Valid
3	Perusahaan membuatkan kesempatan bagi karyawannya yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan yang ada	0.485	0.190	Valid
4	Sumber dalam melakukan rekrutmen karyawan diambil berdasarkan kualifikasi yang sesuai kebutuhan perusahaan.	0.420	0.190	Valid
5	Sumber rekrutmen, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang memiliki pengalaman di bidangnya.	0.565	0.190	Valid
6	Sumber rekrutmen karyawan diperoleh dari internal perusahaan dan eksternal.	0.606	0.190	Valid
7	Metode rekrutmen selama ini dilakukan dengan terbuka.	0.744	0.190	Valid
8	Perusahaan melakukan seleksi karyawan sesuai persyaratan yang dibundarkan.	0.726	0.190	Valid
9	Calon karyawan yang berhasil direkrut sudah sesuai dengan bidang kerahibannya.	0.705	0.190	Valid
10	Metode yang digunakan dalam perekrutan mengutamakan calon karyawan yang sudah berpengalaman.	0.671	0.190	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 tersebut, ternyata seluruh butir kuesioner pada variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.190), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instruktur menguasai materi yang dibenarkan (Ahli dalam bidangnya).	0.425	0.190	Valid
2	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta pelatihan.	0.398	0.190	Valid
3	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada kebutuhan yang ada.	0.450	0.190	Valid
4	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya.	0.496	0.190	Valid
5	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0.677	0.190	Valid
6	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan.	0.521	0.190	Valid
7	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan.	0.746	0.190	Valid
8	Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam memahami isi pelatihan yang dilaksanakan.	0.598	0.190	Valid
9	Pelatihan yang dilakukan selalu memiliki tujuan menambah kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaannya.	0.527	0.190	Valid
10	Pelatihan yang dilakukan mampu memotivasi karyawan untuk mengikutinya.	0.632	0.190	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, ternyata seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.190), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan.	0.453	0.190	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan.	0.621	0.190	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0.346	0.190	Valid
4	Hasil kerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0.366	0.190	Valid
5	Karyawan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.	0.603	0.190	Valid
6	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak memunda-munda pekerjaannya.	0.501	0.190	Valid
7	Karyawan selama ini mampu bekerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.	0.721	0.190	Valid
8	Karyawan memiliki sikap untuk saling membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja.	0.513	0.190	Valid
9	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	0.645	0.190	Valid
10	Karyawan mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	0.535	0.190	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 di atas, ternyata seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.190), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.766	10

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.728	10

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.697	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,766, pelatihan (X_2) sebesar 0,728 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,697, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

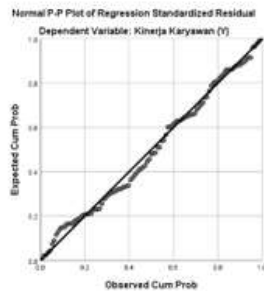
Kinerja Karyawan (Y)	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.250	107	.203	.991	107	.999

^a. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 $>$ 0,050. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* yaitu bahwa residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada Gambar 4.2 di bawah ini



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2
 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1. (Constant)	7.624	2.586			2.949	.004		
Rekrutmen (X1)	.412	.365	.458	.629	.600	.781	1.281	
Pelatihan (X2)	.398	.368	.424	.5627	.600	.781	1.281	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel rekrutmen sebesar 0,781, dan pelatihan sebesar 0,781 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel rekrutmen sebesar 1,281, dan variabel pelatihan sebesar 1,281 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan

demikian, model regresi ini dinyatakan tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.755 ^a	.571	.562	2.616	1.803

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas, ternyata model regresi ini tidak terdapat gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,803 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

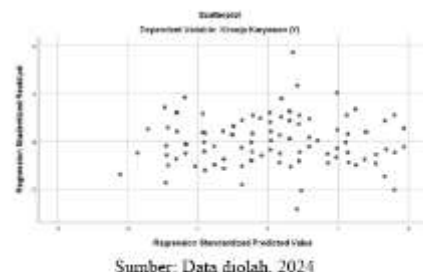
4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	1.590	1.538			1.034	.304
Rekrutmen (X1)	-.015	.039	-.042		-.381	.704
Pelatihan (X2)	-.002	.040	-.005		-.047	.963

a. Dependent Variable: RE52
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, ternyata *glejser test model* pada variabel rekrutmen (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,704 dan pelatihan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,963 yaitu bahwa keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Gambar 4.3 di atas, ternyata titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

5) Analisis Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Sig.		
1	(Constant)		15,821	2,487	8,303	,000	
	Rekrutmen (X ₁)		,591	,065	,858	8,908	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,821 + 0,591X_1$. Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 15,821 diartikan bahwa jika variabel rekrutmen (X₁) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,821 poin

Nilai koefisien regresi rekrutmen (X₁) sebesar 0,591 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel rekrutmen (X₁), maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,591 poin

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Sig.		
1	(Constant)		15,465	2,650	5,836	,000	
	Pelatihan (X ₂)		,596	,070	,835	8,485	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,465 + 0,596X_2$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 15,465 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₂)

tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,465 poin

Nilai koefisien regresi pelatihan (X₂) sebesar 0,596 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X₂), maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596 poin

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Sig.		
1	(Constant)		7,624	2,586	2,949	,004	
	Rekrutmen (X ₁)		,412	,065	,458	6,295	,000
	Pelatihan (X ₂)		,396	,060	,424	5,827	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,624 + 0,412X_1 + 0,396X_2$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 7,624 diartikan bahwa jika variabel rekrutmen (X₁) dan pelatihan (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,624 poin

Nilai koefisien regresi rekrutmen (X₁) sebesar 0,412 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel rekrutmen (X₁), maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,412 poin

Nilai koefisien regresi pelatihan (X₂) sebesar 0,396 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X₂), maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,396 poin

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^a			
		Rekrutmen (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Rekrutmen (X1)	Pearson Correlation	1	.656 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=107
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,656 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799. Artinya rekrutmen mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^a			
		Pelatihan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	1	.638 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.638 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=107
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799. Artinya pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.562	2.616

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799. Artinya variabel rekrutmen dan pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.425	2.969

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,430, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,0% sedangkan sisanya sebesar (100 - 43,0%) = 57,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.167	.161	3.063

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,407, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar (100 - 40,7%) = 59,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.562	2.616

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,571, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X₁) dan pelatihan (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar (100 - 57,1%) = 42,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	15.821	2.497		6.363	.000
	Rekrutmen (X1)	.591	.096	.656	6.108	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,908 > 1,983)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Yaman Pangan Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	15,465	2,650		5,836	,000
	Pelatihan (X_2)	,596	,070	,638	8,489	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,489 > 1,983)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Yaman Pangan Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945,926	2	472,963	69,114	,000 ^b
	Residual	711,700	104	6,843		
	Total	1657,626	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_2), Rekrutmen (X_1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,114 > 2,690)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Yaman Pangan Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,821 + 0,591X_1$, nilai korelasi sebesar 0,656, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,908 > 1,983)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,465 + 0,596X_2$ nilai korelasi sebesar 0,638, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,489 > 1,983)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan
- Rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,624 + 0,412X_1 + 0,396X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,755 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,114 > 2,690)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2019) Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Bpfe.
- Amirullah (2021) Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. Panji (2021) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

- [5] Ardana (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Arikunto Suharsimi (2019) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Burhanudin Yusuf (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- [8] Carrel (2020) Personal And Human Resource Management. Usa: Macmillan Usa.
- [9] Dessler (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- [10] Fahmi. Irham (2021) Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- [11] Fathoni. Abdurahman (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- [12] Firmansyah Dan Mahardhika (2021) Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [13] G.R Terry. Leslie W. Rue (2020) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Ghozali. Imam (2019) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Gomes (2021) Organisasi Dan Manajemen-Perilaku-Struktur-Proses, Terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- [16] Hamali Arif Yusuf (2020) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing.
- [17] Handayani. Ririn (2020) Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- [18] Handoko T. Hani (2020) Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: Bpfe.
- [19] Hariandja (2020) Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [20] Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [21] Hendri Tanjung (2021) Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- [22] Hery (2019) Auditing Dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- [23] Imam Ghozali (2021) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [24] Istijanto (2019) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka.
- [25] Maholtra. Naresh K (2018) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: Pt. Indeks.
- [26] Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) Evaluasi Kinerja Sdm. Cetakan Ketujuh. Bandung: Pt Refika Aditama.
- [27] Manulang (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- [28] Devali Jaya Revuan, Muhammad April (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Berkah Dana Fadhilillah Kabupaten Kampar. Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial Vol.2 No.1. Uin Suska Riau.
- [29] Henni Marlinah, Ermita Surya Douanna (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satrira Solusi Indonesia Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen Informatika Komputer Vol.3 No.3. Issn: 2541-1330.
- [30] Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. Jurnal Arastirma Vol. 1 No. 1. Issn: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- [31] Muhammad Abdul Rajak (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Essar Dhananjaya. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.3. Issn: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [32] Muhammadin, W. H., & Hanis, U. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maxi Multi Mandiri Di Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(3), 1669-1679.
- [33] Purnomo, S., Putranto, A. T., & Syah, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Diamas Star Di Jatake, Tangerang. Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, 3(1), 98-106.
- [34] Putu Gede Denny Herlambang, Dkk (2021) Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Most Blue Resort & Spa Gianyar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 10 No. 11. Issn: 2337-3067. Universitas Udayana.
- [35] Ratnati, I. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Atlet Pada Pb Djarum Indonesia. Jurnal Ilmiah Magister Managemen, 5(2), 1-12.
- [36] Risa Henriani, Endang Sugiarti (2022) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Media Internusa Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4 No. 2. Issn: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- [37] Roidah Lina (2020) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tata Karya Sentosa. Scientific Journal Of Reflection Vol. 3 No. 3. Issn: 2621-3389. Sttma Yogyakarta.
- [38] Ruby Nufa Akhludia, Kemas Vivi Andayani (2021) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-Mulbar) Kota Tangerang. Jurnal Jimawa Vol.1 No.2. Issn: 2775-9296. Universitas Pamulang.
- [39] Yuli Wahyudi (2023) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bina Mitra Swasembada Di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol.9 No.12. Issn: 2089-5364. Universitas Pamulang