

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STAR ABADI RATU INDONESIA BOGOR JAWA BARAT

Fizna Rafsanjani¹, Melda Wiguna²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fiznainay06@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02513@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine partially and simultaneously the effect of Recruitment and Training on Employee Performance at PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor West Java. This type of research uses Quantitative Method with associative approach. Data collection techniques in this study use observation techniques, questionnaires and library studies. Data obtained by the questionnaire were analyzed using SPSS version 26 calculations, at a significance level of a 5% hypothesis test. This research was conducted at PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor West Java. Based on the results of this study, there is a significant influence partially and simultaneously between Recruitment and Training on Employee Performance. The Recruitment hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.350 > 1.674$) t_{count} is greater than t_{table} with a significance value of 0.000 which means less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Training Hypothesis Test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($10.156 > 1.674$) t_{count} is greater than t_{table} with a significance value of 0.000 which means it is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). And the Recruitment and Training hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ ($60.138 > 3.17$) F_{count} is greater than F_{table} with a significance value of 0.000 which means it is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) thus H_0 is rejected and H_a is accepted meaning that both partially and simultaneously recruitment and training have a significant effect on employee performance at PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor West Java

Keywords: Recruitment, Training and Employee Performance

Abstrak

Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat. Jenis penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh oleh kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26, pada uji hipotesis tingkat signifikansi 5%. Penelitian ini dilaksanakan di PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis Rekrutmen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,350 > 1,674$) t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Uji Hipotesis Pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,156 > 1,674$) t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan uji hipotesis Rekrutmen dan Pelatihan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,138 > 3,17$) F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya baik secara parsial maupun simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tinggi, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat di perlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang memiliki peran aktif untuk jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional, maka harapannya karyawan bekerja secara produktif. Aktifitas-aktifitas sumber daya manusia ini meliputi perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal tersebut ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan tertata.

Kegagalan perusahaan banyak disebabkan oleh faktor internal. Perusahaan yang tidak dapat berkembang karena mereka gagal menciptakan struktur organisasi dan sistem yang tepat, pembagian tugas dan wewenang yang tidak jelas, status karyawan serta masalah penggajian. Mereka pun gagal merekrut talenta-talenta profesional dan membangun sumber daya manusia

yang unggul. Apabila faktor internal yang menyebabkan kegagalan tidak diantisipasi, maka hal ini berdampak buruk bagi perusahaan, khususnya bagi pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset terpenting dalam perusahaan.

Produk kecantikan saat ini telah berkembang pesat dengan seiring perubahan pola hidup dan peningkatan pendapatan masyarakat serta tingkat pendidikan yang tinggi. Perubahan ini menyebabkan konsumsi masyarakat akan produk kecantikan mengalami perkembangan dan permintaan yang cukup tinggi. Banyak perusahaan kecantikan pada saat ini beroperasi dan

berkompetisi yang sangat ketat. Industri kecantikan di Indonesia terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun hal tersebut membuka peluang yang besar dalam industri kecantikan dikarenakan luasnya pasar di Indonesia. Melalui beberapa perusahaan kecantikan di Indonesia, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang tepat karena merupakan sebuah aset dan kunci keberhasilan bagi perusahaan. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk lebih produktif, inovatif, dan kreatif. Oleh karena itu perlu penilaian kinerja yang efektif untuk majunya suatu perusahaan.

Setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai. dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Kinerja dapat diartikan sejauh mana seseorang atau karyawan berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawab pada tempat ia bekerja. Faktor-faktor seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, dan kemampuan untuk bekerja sama dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

Semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya. Kinerja merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan yang setara atau lebih dari standar kriteria yang ditetapkan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika hasil pekerjaan karyawan dibawah standar kriteria yang telah ditetapkan maka tidak ada gunanya.

Berikut adalah hasil evaluasi kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
 Data Kinerja Karyawan PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat Periode Tahun 2020-2023

No	Indikator Kinerja	2020		2021		2022		2023	
		(%)	Ket	(%)	Ket	(%)	Ket	(%)	Ket
1	Kuantitas hasil kerja	70%	Baik	74%	Baik	80%	Baik	83%	Baik
2	Kualitas hasil kerja	72%	Baik	74%	Baik	77%	Baik	80%	Baik
3	Efisiensi	78%	Baik	79%	Baik	76%	Baik	81%	Baik
4	Disiplin kerja	80%	Baik	82%	Baik	84%	Baik	86%	Baik
5	Inisiatif	68%	Baik	71%	Sangat baik	75%	Sangat baik	81%	Baik
6	Ketelitian	81%	Baik	84%	Baik	84%	Baik	90%	Baik
7	Kepemimpinan	76%	Baik	76%	Baik	80%	Baik	83%	Baik
8	Kejujuran	82%	Baik	81%	Baik	83%	Baik	85%	Baik
9	Kreativitas	71%	Baik	73%	Baik	77%	Sangat baik	81%	Baik
Jumlah		678		685		718		734	
Rata-Rata		75,3%	Baik	76,1%	Baik	79,7%	Baik	83,7%	Baik

Kriteria (%): 1-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-85 = Baik, 86-100 = Sangat baik

Sumber: Bagian HRD PT. Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat tahun 2020-2023

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa presentase hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat pada tahun 2020 baik yaitu mencapai rata-rata 75,3%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,8% menjadi 76,1% dan dapat dikatakan kinerja karyawan baik, pada tahun 2022 penilaian kinerja mengalami kenaikan sebesar 3,6% menjadi 79,7%. Dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 4% menjadi 83,7% dan dapat dikatakan kinerja karyawan baik. Peningkatan tersebut terlihat pada indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya rekrutmen yang efektif dan efisien. Dimana Pelaksanaan proses rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi

Perekrutan merupakan salah satu tahap awal dalam kegiatan pengadaan sumber daya manusia sehingga agar perusahaan yang membutuhkan calon pegawai yang berkompeten di bidangnya maka perlu dilakukan proses rekrutmen yang tegas, sistematis dan jelas. Hal tersebut dimaksudkan agar perusahaan benar-benar memperoleh calon karyawan yang telah

memenuhi kriteria dan kualifikasi serta telah melewati berbagai testing yang diberikan sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki calon karyawan. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki latar belakang pengalaman kerja sehingga pada pemberian tugas dapat diselesaikan dengan baik dan memberikan kinerja yang optimal bagi kepentingan perusahaan.

Berikut adalah data rekrutmen dari tahun ke tahun yang di ambil secara rata-rata pada PT. Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat:

Tabel 1.2
 Data Rekrutmen Karyawan Pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Jumlah Pelamar	Karyawan Diterima	Metode Rekrutmen	Dasar Rekrutmen	Sumber Rekrutmen
2020	98	5	30	4	Tidak ada	Ada	Tidak ada
2021	97	8	35	12	Tidak ada	Ada	Tidak ada
2022	101	6	49	17	Ada	Ada	Ada
2023	112	15	69	23	Ada	Ada	Ada

Sumber: Bagian HRD pada PT. Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat Tahun 2020-2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan 98, karyawan keluar 5, pelamar sebanyak 30 dan karyawan diterima sebanyak 4 karyawan dengan tidak adanya metode rekrutmen, terdapat dasar perekrutan dalam rekrutmen serta adanya sumber rekrutmen. Penurunan pada tahun 2021 jumlah karyawan 97, karyawan keluar 8, pelamar 35 dan karyawan diterima sebanyak 12, dengan tidak adanya metode rekrutmen adanya dasar perekrutan dan tidak tersedianya sumber rekrutmen. Kenaikan terjadi pada tahun 2022 yaitu jumlah karyawan 101, karyawan keluar 6, pelamar 49, karyawan diterima 17, dengan adanya metode rekrutmen dan dasar perekrutan yang efisien dan seperti tahun sebelumnya yaitu tercantum sumbernya. Kenaikan pada tahun 2023 yaitu jumlah karyawan 112, karyawan keluar 15, pelamar sebanyak 69 dan karyawan di terima sebanyak 23 dengan adanya metode, sumber rekrutmen dan dasar perekrutan yang efisien.

Dalam perekrutan perusahaan menggunakan metode teori deret yang artinya menentukan jumlah karyawan yang bekerja dengan pembagian tanggung jawab setiap hari. Sumber yang digunakan yaitu sumber internal dan eksternal dimana perusahaan merekrut karyawan

mengacu pada karyawan yang berada dalam organisasi serta merekrut karyawan yang tidak diberi wewenang oleh organisasi pada saat perekrutan. Proses rekrutmen dalam perusahaan dengan identifikasi kebutuhan menentukan posisi yang dibutuhkan dan sesuai kualifikasinya, membuat perencanaan perekrutan termasuk job description dan biaya, pencarian kandidat dengan menggunakan metode internal dan eksternal, menyeleksi dengan penyaringan berkas tes tertulis dan wawancara serta penawaran dan onboarding dengan memilih kandidat terbaik dan mempersiapkan mereka untuk bergabung ke perusahaan.

Setelah proses rekrutmen dilakukan dan telah mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Selain itu untuk SDM nya didapatkan dari orang internal, banyaknya calon karyawan yang di dapat tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan). Serta telah ditetapkannya karyawan baru yang akan selanjutnya masuk ke dalam tahapan pelatihan, banyaknya karyawan baru yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan tersebut. Proses dan pelaksanaan perekrutan di dorong kebutuhan perusahaan untuk memperbaiki mutu karyawan. Target utama adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas baik maka perekrutan harus merupakan proses yang aktif yang mampu menjangkau calon potensial.

Selain perekrutan yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan perlu diberikan pelatihan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan maupun tujuan yang hendak dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Kegiatan pelatihan atau training tetap harus dilaksanakan secara terprogram agar ada peningkatan softskill

yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap pelatihan dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Berikut disajikan data hasil pra survei awal yang penulis lakukan pada variabel pelatihan pada PT. Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat tahun 2020-2023 yang diberikan dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan yang menjadi responden

Tabel 1.3
Data Pra Survei Pelatihan Karyawan PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat

NO	PERNYATAAN	JAWABAN		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Responden
1	Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan	22	8	30
2	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi karyawan dalam struktur organisasi	23	7	30
3	Metode yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan	19	11	30
4	Pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya	24	6	30
5	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan	25	5	30

Sumber : PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat tahun 2023

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas memberikan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari pra survei dengan memberikan 5 pertanyaan kepada 30 karyawan. Pada pernyataan nomor 1 (Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan?) sebanyak 22 atau sebesar 73,3% karyawan yang menyatakan setuju sedangkan sebanyak 8 atau sebesar 26,7% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan nomor 2 (Materi yang diberikan sudah sesuai dengan posisi karyawan dalam struktur organisasi?) sebanyak 23 karyawan atau sebesar 76,7% menyatakan setuju sedangkan 7 karyawan atau sebanyak 23,3% menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan nomor 3 (Metode yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan?) sebanyak 19 karyawan atau sebesar 63,3% menyatakan setuju sedangkan 11 karyawan atau sebesar 36,7% menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan nomor

4 (Pelatihan yang diberikan melanjutkan dari karyawan sebelumnya?) sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80% menyatakan setuju sedangkan 6 karyawan atau sebesar 20% menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan nomor 5 (Pelatihan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja setiap karyawan?) sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3,% menyatakan setuju sedangkan 5 karyawan atau sebesar 16,7% menyatakan tidak setuju.

Metode praktis (on the job training) digunakan pada pelatihan perusahaan ini dimana pada metode ini merupakan metode yang langsung diterapkan dan dipandu oleh orang yang kompeten dalam bidangnya dengan memberikan rotasi jabatan, melakukan latihan instruksi pekerjaan, melakukan magang (apprenticeships), melakukan coaching, melakukan penugasan sementara

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penarikan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan dengan berbagai cara yang lazim dilakukan, tujuannya untuk tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Makin banyak yang melamar tentunya akan makin baik, demikian pula sebaliknya jika yang melamar jumlahnya sedikit, maka untuk memenuhi target jumlah pelamar perlu rekrut ulang dengan cara lain.

Menurut Hasibuan (2020:40) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Penarikan tenaga kerja atau rekrutmen menjadi penting untuk mendapatkan karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam perusahaan. Menurut Kasmir (2019:93) rekrutmen merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Menurut Efendi & Winenriandhika (2021:14) Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu.

Rekrutmen itu penting untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah dibuat

sebelumnya. Untuk memperoleh sejumlah pelamar yang diinginkan perusahaan tergantung dari jumlah dan kualifikasi yang diinginkan. Jika jumlahnya relatif sedikit cukup mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan. Namun jika ingin jumlahnya banyak, maka perusahaan tentu harus membuka lowongan pekerjaan di berbagai media yang dianggap paling efektif untuk menjaring tenaga kerja. Sistem rekrutmen salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Sistem rekrutmen biasanya setiap perusahaan berbeda-beda tergantung standart perusahaan yang berlaku. Sistem rekrutmen yang baik dan benar akan mengakibatkan sumber daya manusia bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga.

Rekrutmen yang efektif perlu adanya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu kegiatan untuk menarik pegawai atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan

Menurut Pamungkas & Widiyanti (2021:4) Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Sutrisno (2020:68) definisi pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Afandi (2018:128) Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Hasil akhir dari pelatihan adalah memperoleh karyawan yang mampu, cerdas, loyal, dan motivasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan akan mendapatkan peningkatan kemampuan, peningkatan jenjang karir dan peningkatan kompetensi yang lebih baik dari sebelumnya.

Artinya dalam mengikuti pelatihan sudah pasti banyak manfaat yang akan diterima karyawan sehingga karyawan ingin sekali mengikuti pelatihan tertentu terlebih dahulu. Pelatihan berguna untuk mengasah keahlian yang ada pada karyawan demi menghasikan output yang berkualitas.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi tersebut bahwa pelatihan adalah sebuah proses dan upaya untuk mentransfer keterampilan kepada peserta pelatihan sedemikian rupa untuk menjalankan pekerjaan para karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik

Menurut Kasmir (2019:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Menurut Kartodikromo dkk, (2017:34) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kesepakatan, pengalaman, ketekunan dan waktu”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan Menurut Rafii dan Andri (2015:9) “Kinerja adalah hasil prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari karya atau kerja individu yang dicapai oleh seseorang dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:77) “Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono

(2019:361) berpendapat “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:89) “Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam Saputri dkk (2021:29) mengemukakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan Histogram Dependent dan Grafik normal *P-Plot* melalui bantuan SPSS *for windows*”.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi

3) Uji Autokorelasi

Menurut Magfiroh, dkk (2018:108) “Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi tingkat keratan suatu hubungan, asumsi ini didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara dua pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmadi (2019:8) "Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi".

c. Analisis Regresi Linier

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk membuat prediksi besarnya variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi berganda adalah merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (2018:7), pengujian koefisien korelasi adalah uji untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis dengan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-squared*) adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar proporsi variasi total pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi linier. Menurut Supardi (2018) "Koefisien Determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independen, sisanya diterangkan oleh variabel lain".

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis mengenai sebuah populasi atau fenomena.

Menurut Sugiyono (2017:213) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dapat dijelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atau prediksi yang diajukan oleh peneliti terhadap rumusan masalah penelitian yang telah disusun sebelumnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Rekrutmen (X₁)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Spesifikasi jabatan yang diperlukan untuk posisi ini sudah ditetapkan dengan jelas	0,702	0,265	VALID
2	Kebijakan rekrutmen perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi	0,595	0,265	VALID
3	Kriteria seleksi untuk pelamar telah ditetapkan dengan baik	0,598	0,265	VALID
4	Proses evaluasi calon karyawan dilakukan secara sistematis dan objektif	0,679	0,265	VALID
5	Lebih sering merekrut karyawan dari sumber internal perusahaan	0,688	0,265	VALID
6	Menggunakan sumber eksternal seperti media sosial dan situs lowongan kerja untuk mencari pelamar	0,532	0,265	VALID
7	Memanfaatkan jaringan profesional dan referensi karyawan dalam proses rekrutmen	0,772	0,265	VALID
8	Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dengan mengiklankan lowongan pekerjaan di berbagai platform	0,689	0,265	VALID
9	Informasi mengenai lowongan pekerjaan hanya disampaikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja	0,523	0,265	VALID
10	Menggunakan wawancara dan tes keterampilan sebagai bagian dari proses seleksi	0,651	0,265	VALID

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Rekrutmen (X₁) di peroleh r hitung > r tabel (0,265), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X₁)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Tujuan pelatihan yang dibuat sangat spesifik dan realista	0,547	0,265	VALID
2	Hasil pelatihan dapat diukur dan dinilai secara langsung	0,633	0,265	VALID
3	Materi pelatihan yang disajikan relevan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi	0,631	0,265	VALID
4	Materi pelatihan disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami bagi para peserta	0,602	0,265	VALID
5	Metode pelatihan yang digunakan interaktif dan menarik sehingga meningkatkan partisipasi peserta	0,726	0,265	VALID
6	Aktivitas pelatihan melibatkan praktik langsung agar teori dapat diimplementasikan pada situasi nyata	0,649	0,265	VALID
7	Syarat-syarat pengurangan peserta pelatihan jelas dan tepat	0,694	0,265	VALID
8	Pengaturan waktu dan tempat pelatihan sesuai dengan kemampuan dan kesediaan peserta	0,747	0,265	VALID
9	Pelatih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk memandu topik tersebut	0,645	0,265	VALID
10	Pelatih berikap positif dan mendukung selama proses pembelajaran	0,617	0,265	VALID

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Pelatihan (X₂) di peroleh r_{hitung} > r_{tabel} (0,265), dengan demikian maka semua kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam periode waktu tertentu memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan	0,812	0,265	VALID
2	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh atasan dan rekan kerja	0,593	0,265	VALID
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan rata-rata waktu yang ditetapkan	0,641	0,265	VALID
4	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan	0,737	0,265	VALID
5	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan proses kerja di tim saya	0,667	0,265	VALID
6	Saya selalu memeriksa pekerjaan saya sebelum diserahkan untuk memastikan tidak ada kesalahan	0,504	0,265	VALID
7	Saya mengambil tanggung jawab dalam situasi sulit dan membantu tim menemukan solusi	0,639	0,265	VALID
8	Saya selalu berikap jujur dalam melaporkan hasil kerja saya kepada atasan	0,715	0,265	VALID
9	Saya sering berpikir di luar kotak untuk menemukan solusi inovatif terhadap masalah yang ada	0,777	0,265	VALID
10	Ide-ide saya sering diterima dan diimplementasikan dalam proyek-proyek tim	0,505	0,265	VALID

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel kinerja (Y) di peroleh r_{hitung} > r_{tabel} (0,265), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

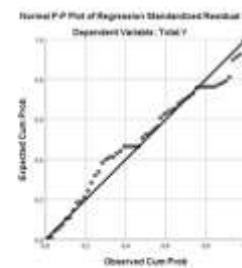
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Rekrutmen	0,836	0,600	Eliabel
Pelatihan	0,856	0,600	Eliabel
Kinerja	0,834	0,600	Eliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X₁) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,836, Pelatihan (X₂) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,856 dan Kinerja (Y) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,834 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



Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 26

Gambar 4.2
 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menggunakan program SPSS versi 26, dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,80248566
Most Extreme Differences	Absolute	,005
	Positive	,045
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar **0,200** dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

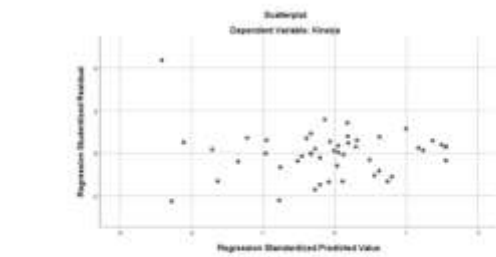
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,017	3,549			1,152	,263		
Rekrutmen	,292	,337	,273	3,244	,014	,503	1,988	
Pelatihan	,609	,306	,628	3,772	,000	,503	1,988	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Rekrutmen (X_1) sebesar **0,503** dan Pelatihan (X_2) sebesar **0,503**, nilai tersebut kurang dari $1(<1)$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Rekrutmen (X_1) sebesar **1,988** dan variabel Pelatihan (X_2) sebesar **1,988** nilai tersebut kurang dari 10 (<10). Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 26

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas, jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas. Pengujian juga dapat dilakukan dengan uji glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	8,620	2,394			3,600	,001
Rekrutmen	-,053	,077	-,129	,066	-,483	,628
Pelatihan	-,100	,071	-,257	,1407	-,165	,874

a. Dependent Variable: Abs. RES

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, *glejser test model* pada variabel Rekrutmen (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,483** dan variabel Pelatihan (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,165** dimana keduanya nilai signifikansinya ($Sig.$) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^b	,699	,687	5,201	1,834

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, model regresi ini tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar **1,934** yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

5) Uji Regresi

Tabel 4.17
 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	10,549	4,387			2,472	,017
Rekrutmen	,759	,103	,710		7,350	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Nilai konstanta sebesar 10,549, diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen (X₁) bernilai 0 (nol), maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,549

Nilai rekrutmen (X₁) sebesar 0,759, diartikan apabila variabel rekrutmen (X₁) mengalami peningkatan sebesar 1, maka kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,759

Tabel 4.18
 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	8,005	3,344			2,394	,020
Pelatihan	,798	,079	,813		10,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Nilai konstanta sebesar 8,005, diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X₂) bernilai 0 (nol), maka terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 8,005

Nilai Pelatihan (X₂) sebesar 0,798, diartikan apabila variabel pelatihan (X₂) mengalami peningkatan sebesar 1, maka kenaikan pada variabel pelatihan sebesar 0,798

Tabel 4.19
 Uji Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Rekrutmen (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	4,017	3,540			1,132	,263
Rekrutmen	,293	,115	,273		2,544	,014
Pelatihan	,609	,106	,620		5,772	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Nilai konstanta a = 4,017, diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen (X₁) dan Pelatihan (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,017 satuan

Nilai (b₁) = 0,292, diartikan apabila variabel Rekrutmen (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,292 satuan

Nilai koefisien (b₂) = 0,609, diartikan apabila variabel Pelatihan (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,609 satuan

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Rekrutmen (X₁) terhadap Variabel Kinerja (Y)

		Rekrutmen	Kinerja
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui nilai *person correlation* antara Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja (Y) sebesar **0,710** dimana nilai tersebut berada pada 0,600-0,799 artinya rekrutmen terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4.22
 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X₂) terhadap Variabel Kinerja (Y)

		Kinerja	Pelatihan
Kinerja	Pearson Correlation	1	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Pelatihan	Pearson Correlation	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui nilai *person correlation* antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,813 dimana nilai tersebut berada pada 0,800-1,000 artinya pelatihan terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.813 ^a	.698	.687	3,21116	.698	60.138	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diketahui nilai korelasi antara Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar **0,836** dimana nilai tersebut berada pada 0,800 – 1,00 artinya rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.495	4,074

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi pada kolom *R Square* sebesar 0,505, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.25
 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.654	3,373

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien

determinasi pada kolom *R Square* sebesar **0,661** maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66,1% sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.687	3,21116

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar determinasi sebesar 0,698, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 69,8 % sedangkan sisanya 30,2 % dipengaruhi oleh faktor lain

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	16,549	4,287		2,472	.017	
	Rekrutmen	.759	.103	.718	7,350	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas, uji t terhadap variabel rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja (Y), hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar **(0,000 < 0,05)** dan nilai t hitung **7,350 > 1,674** maka **H_0 di tolak dan H_a di terima**, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja secara parsial pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor

Tabel 4.28
 Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Pelatihan (X₂) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,005	3,344		
1 Pelatihan	,798	,079	,813	10,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 4.28 uji t terhadap variabel Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y), hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa **nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,05)** dan nilai t hitung **10,156 > 1,674** maka **H₀2 di tolak dan H_a2 di terima**, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja secara parsial pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor

Tabel 4.29
 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1240,234	2	620,117	60,338	,000 ^b
Residual	578,207	32	18,032		
Total	1776,436	34			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan dari tabel 4.29, hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar **60,138** sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17. Yang artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (**60,138 > 3,17**) dan untuk nilai sig lebih kecil dari pada nilai profitabilitas (**0,000 < 0,05**). Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stas Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat” adalah sebagai berikut

- a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 10,549 + 0,759 X_1$. Nilai koefisien antara Rekrutmen terhadap Kinerja sebesar 0,710 dimana nilai tersebut berada pada 0,600-0,799 artinya rekrutmen terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien sebesar 0,505, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dan hasil uji hipotesis (uji t) nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 7,350 > 1,674. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀1 di tolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor
- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan persamaan nilai persamaan regresi $Y = 8,005 + 0,798 X_2$. Nilai koefisien korelasi antara Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 0,813 dimana nilai tersebut berada pada 0,800-1,000 artinya pelatihan terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66,1% sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dan hasil uji hipotesis (uji t) nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 10,156 > 1,674. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀2 di tolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor
- c. Rekrutmen dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 4,017 + 0,292 X_1 + 0,609 X_2$. Nilai korelasi antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 0,836 dimana nilai tersebut berada pada 0,800-1,000 artinya rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,698, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan

pelatihan berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 69,8 % sedangkan sisanya 30,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai $F_{tabel} > F_{tabel}$ (60,138 > 3,17) dan untuk nilai Sig. Lebih kecil dari pada nilai profitabilitas (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Star Abadi Ratu Indonesia Bogor

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Armstrong, Michael, and Taylor Stephen. 2020. "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice." P. 3 in. New York: Kogan Page.
- [3] Ariyanti, F. (2019). manajemen-pengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu. Retrieved from
- [4] Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- [5] Edy Sutrisno, (2015:7-8) : *Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [6] Flippo Edwin B. (2018). *Personnel Management*, Sixth Edition. Singapore: MC Gaw Hill Book Company. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga..3(1), 99-110.
- [7] Ghazali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS26* (Edisi 10). Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P.. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P.. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- [12] Mukrodi, Mukhlis Catio & Moh Sutoro. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [13] Mulyono, S. H., & Djatmiko, T. (2018). Pengaruh Customer Experience Terhadap Customer Satisfaction Di Tokopedia. *eProceedings of Management*, 5(2).
- [14] Nurhayati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- [15] P Siagian. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*, Ed.1, Cet. 27 Jakarta: Bumi Aksara
- [16] Priyanto, D. (2013). *Analisis korelasi. regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- [17] Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- [18] Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV : Alfabeta, CV.
- [19] Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : Kencana.
- [20] Suwanto dan Prisa. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publk dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Terry, George r., Rue, Leslie W.. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen: Edisi Revisi* (Cetakan Pertama). Jakarta.: Bumi Aksara.
- [22] Wardhana, Aditya, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- [23] Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Yasmin
- [24] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- [25] Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 181-190.
- [26] Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*,
- [27] Hadi Poernomo & hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Jurnal of Management and Accounting*, 2(1), 89.
- [28] Haki, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota

- Serang, Jemasi: *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 64- 74.s
- [29]Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 895-919
- [30]Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- [31]Pamungkas, N. A., & Widayati, N. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 14), 165-174.
- [32]Ramawati, Dina, and Hermien Tridayanti. (2020). "The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo." *IJESS International Journal of Education and Social Science* 1(1): 1–15.
- [33]Rahmawati, F. S., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Daya Dinamika Semesta Jakarta Pusat. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(12), 634-654.
- [34]Supardi, H., Suratno, H. S. H., & Suyanto, S. (2018). Pengaruh Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Total Asset Turnover dan Inflasi Terhadap Return on Asset. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 2(2), 16-27.
- [35]Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186- 195.
- [36]Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96.
- [37]Wardhana, A. K., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(01), 1-11
- [38] Wibowo, A.E., Ratnawati.T., Sardjono.S. (2019). *The influence of Parent's Socio-Economic Status, Family Financial Governance , Financial Learning in Higher Education on Financial Literacy, Lifestyle and*
- Human Capital Investment of Economics and Business Students in Batam City Indonesia. Journal of Archives of Business Research – Vol.7, No.6 Publication Date: June. 25, 2019 DOI: 10.14738, 7(6), 33– 43*