

## PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAXI MULTI MANDIRI DI TANGERANG SELATAN

Wira Haga Muhammadin<sup>1</sup>, Umar Hanis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>wirahagamuhammadin68@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02005@unpam.ac.id

### Abstract

This research aims to determine the effect of recruitment and job training on employee performance at PT Maxi Multi Mandiri South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 63 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis, correlation coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this research are that recruitment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 11.354 + 0.663X$ , the correlation value obtained is 0.655, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 42.9%. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (6.767 > 2.00030). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, meaning that there is a significant influence of recruitment on employee performance. Job training has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.807 + 0.829X$ , the correlation value obtained is 0.743, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 55.2%. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (8.672 > 2.00030). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>2</sub> is accepted, meaning that there is a significant influence of job training on employee performance. Recruitment and job training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 3.303 + 0.348X_1 + 0.611X_2$ , the correlation value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.795, meaning it has a very strong relationship. The coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 63.2%, while the remaining 36.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value > F table (51.624 > 3.15). Thus H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously on recruitment and job training on employee performance.

Keywords: Recruitment; Job Training; Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxi Multi Mandiri Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,354 + 0,663X$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,655

artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,9 %. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6.767 > 2.00030$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,807 + 0,829X$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,743 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8.672 > 2.00030$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,303 + 0,348X_1 + 0,611X_2$  nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,795 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $51.624 > 3.15$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Rekrutmen; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja Karyawan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan, karena kepemimpinan perusahaan dapat digunakan untuk menentukan bagaimana kondisi lingkungan perusahaan saat ini, dan juga untuk memperkirakan bagaimana lingkungan akan berubah dan bagaimana mengantisipasi dan mengambil keuntungan dari perubahan ini. Namun, banyak perusahaan tidak tahu, bagaimana memperoleh, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan yang mengarah untuk mencapai kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Sementara saya ingin meneliti tentang rekrutmen, penempatan, dan penilaian kinerja.

Menurut Pianda (2018:11) dan dalam penelitian Dewi dan Darma (2017) kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu yang di dalam perusahaan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. dengan visi yang diemban suatu

organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional di dalam perusahaan. Dan menurut Sulaksono (2015:91) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Dari beberapa pengertian tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok organisasi yang di dalam suatu perusahaan yang di berikan tanggung jawab oleh perusahaan sehingga aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi di dalam perusahaan.

PT Maxi Multi Mandiri Di Tangerang Selatan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang klinik laboratorium madya yang berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau dan perusahaan ini memiliki tim medis yang handal dan profesional dengan memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang cukup. Sumber daya manusia ini penunjang keunggulan bersaing dalam upaya pencapaian visi dan misi perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1

Data Rekrutmen Karyawan PT Maxi Multi Mandiri Tangerang Selatan  
 periode Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah Karyawan yang dibutuhkan	Jumlah karyawan yang Terealisasi
2020	76	59	59
2021	136	107	99
2022	143	113	105

Sumber: PT Maxi Multi Mandiri

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pelamar yang diterima hanya pada tahun 2020 dan 2021 saja yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di PT Maxi Multi Mandiri. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah yang dibutuhkan 113 orang, namun hanya 105 orang yang terealisasi, sehingga jumlah perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Setelah proses rekrutmen dilakukan dan telah mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Selain itu untuk SDM nya di dapatkan dari kenalan orang internal, banyaknya calon karyawan yang di dapat tidak sesuai dengan kualifikasi yang di inginkan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan). Serta telah ditetapkannya karyawan baru yang akan selanjutnya masuk ketahap pelatihan, banyaknya karyawan baru yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Selain dari rekrutmen, hasil kinerja dari SDM juga sangat erat hubungannya dengan pelatihan dan pengembangan SDM pada sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan adanya suatu penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDM yang dilakukan setelah mendapatkan hasil dari penilaian tersebut. Tujuan dari pelatihan karyawan itu sendiri adalah supaya para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan apa yang menjadi tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Secara keseluruhan pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada daya saing organisasi dan peningkatan kinerja organisasi menyeluruh. Namun seringkali banyak organisasi yang tidak menyadari bahwa pelatihan sangat penting di lakukan untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan ketika terjadi kesulitan keuangan seringkali anggaran untuk pelatihan

dikurangi, padahal hal itu akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan turn over karyawan yang pada akhirnya justru meningkatkan biaya untuk rekruten karyawan baru.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang duduk di suatu jabatan dalam sebuah perusahaan terkadang memiliki level atau kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Terkadang kemampuan mereka kemampuan naik/meningkat, dan terkadang juga cenderung menurun. Dan ada juga yang memiliki kemampuan kurang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut. Hal tersebut bisa terjadi disebabkan seseorang menduduki jabatan tertentu karena bukan kemampuannya. Bisa saja karyawan itu mendapatkan jabatannya karena kedekatannya dengan manager atau karena terlalu terburu-burunya pihak Human Resources dalam merekrut karyawan. Oleh sebab itu, karyawan baru tersebut perlu menambah keahlian dan kemampuannya. Itu merupakan arti penting dari pelatihan karyawan.

Berikut adalah hasil survey awal yang penulis lakukan pada variabel pelatihan pada karyawan PT Maxi Multi Mandiri Tangerang Selatan yang diberikan dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada 48 karyawan yang menjadi responden. Adapun hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2

Pelatihan Karyawan PT Maxi Multi Mandiri Tangerang Selatan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutukan karyawan.	36 (75%)	12 (25%)
2	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi karyawan dalam struktur organisasi.	39 (81,3%)	9 (18,8%)
3	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan.	38 (79,2%)	10 (20,8%)
4	Pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya.	38 (79,2%)	10 (20,8%)
5	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan.	38 (79,2%)	10 (20,8%)

Sumber: Hasil Survey Penelitian Pada Karyawan PT Maxi Multi Mandiri Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas memberikan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari dari pra survey dengan memberikan 5 pertanyaan kepada 48 karyawan. Pada pertanyaan nomor 1 (Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan?) sebanyak 36 atau sebesar 75% karyawan menyatakan setuju sedangkan sebanyak 12 atau sebesar 25% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju. Pada pertanyaan nomor 3

(Apakah Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan?) sebanyak 38 atau sebesar 79,2% karyawan menyatakan setuju sedangkan sebanyak 10 atau sebesar 20,8% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju. Pada pertanyaan nomor 4 (Apakah Pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya?) sebanyak 38 atau sebesar 79,2% karyawan menyatakan setuju sedangkan sebanyak 10 atau sebesar 20,8% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju. Pada pertanyaan nomor 5 (Apakah Pelatihan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan?) sebanyak 38 atau sebesar 79,2% karyawan menyatakan setuju sedangkan sebanyak 10 atau sebesar 20,8% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju. Dari kelima pertanyaan yang diberikan kepada karyawan, hanya satu pertanyaan yang di jawab oleh karyawan dengan mayoritas setuju yaitu pada pertanyaan nomor 2 saja.

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, dalam Muhammad Sandy (2015:11).

Rivai (Firdaus & Mulyapradana, 2017:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Moeherson (2017:95) mengartikan bahwa kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja di sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu penyebabnya sebuah perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Perbedaan karakteristik individu karyawan inilah yang dapat menyebabkan perbedaan dalam hasil kinerja satu karyawan dengan karyawan lainnya. Perbedaan hasil kinerja antara karyawan berpengaruh pula pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengembangan sumber daya manusia pelaksanaan system rekrutmen dan pelatihan yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan

dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada PT Maxi Multi Mandiri target pencapaian yang mengutamakan kinerja yang baik pada karyawannya, akan tetapi beberapa karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Terlihat dari indikasi di lapangan bahwa masih adanya penurunan kinerja karyawan.

Berikut kondisi kinerja karyawan pada PT Maxi Multi Mandiri yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2021-2022 dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1.3**

Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Maxi Multi Mandiri

No	PERILAKU KERJA	2021			2022			Kriteria
		Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	
1	Kedisiplinan	10	78	7,8	10	71	7,1	Sedang
2	Tanggung Jawab	10	78	7,8	10	77	7,7	Baik
3	Kerja Sama	10	84	8,4	10	77	7,7	Baik
4	Kepemimpinan	10	72	7,2	10	66	6,6	Cukup
<b>JUMLAH</b>				76,2	100		71,1	
<b>Keterangan</b>		Tercapai			Belum Tercapai			

Sumber:HRD PT Maxi Multi Mandiri

Dari table 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di PT Maxi Multi Mandiri mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 di semua aspek dari 76,2% sampai 71,1%.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Roidah Lina Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 3 Juli 2020 (2020) p-ISSN 2615-3009 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Karya Sentosa Kuantitatif Hasil dari perolehan nilai t hitung > dari Nilai t tabel Sebesar 8.001 > 2.010 dengan nilai tingkat signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu rekrutmen (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Hadi Poernomo, Hartono Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 2 No. 1 April 2019 Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Cabang sidoarjo Kuantitatif Nilai t hitung rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,568. Oleh

karena itu thitung > ttabel (4,568 > 2,03951) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Haditerima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan.

Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16 No.04 2016 Pengaruh Proses rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kuantitatif Rekrutmen dengan kinerja diperoleh nilai t hitung = 0,002 dan sig = 0,004. Karena nilai sig 0,004 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig < 0,05, sehingga dapatlah dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Lipia Kosdiant,

Didi Sunardi Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021: 141 - 150 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. satria piranti perkasa di kota tangerang Kuantitatif Nilai t-hitung > t-tabel (8,746 > 1,980) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat diketahui dan akan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa.

Siti Aminah, Muhammad Yusuf Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol 1, No 1, tahun 2020 ISSN:2550-1062 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada PT Telkom kota bima Kuantitatif Peneliti bisa menyimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini membuktikan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.TELKOM Kota Bima. Hasil pengujian data di peroleh hasil penelitian nilai t hitung sebesar -0,962 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 hasil ini menunjukkan bahwa nilai (t hitung < t tabel), maka H0 ditolak dan H0 diterima.

Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novingky Ferdinand, Sawqi Saad ElHasan. Jurnal Tadbir Peradaban. Vol.2, No 1, Jan 2022 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Jakarta Kuantitatif Pelatihan Berpengaruh

Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Persamaan Regresi  $Y = 13,351 + 0,668X$ , nilai korelasi sebesar 0,785 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 10,684 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan diterima.

Dina sarah syahreza, Dditha ivany tambunan Jurnal Ilmiah Simantek Vol. 7 No. 2 Mei 2023 ISSN. 2550-01 Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja frontliner BRI (Bank Rakyat Indonesia) cabang sibolga Kuantitatif Berdasarkan Uji Simultan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai F dari 12.786. Dengan diperoleh F hitung > F table, yaitu 7.786 > 3.24 yang artinya hipotesis ketiga diterima karena ada pengaruh signifikan variabel Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner BRI (Bank Rakyat Indonesia) Cabang Sibolga.

Putu Gede Denny Herlambang, Komang Sumerta, Ni Ketut Sukanti, Ni Luh Gede Indrawati Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.10 No.11 November 2021 e-ISSN: 2337-3067 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Most Blue Resort & Spa Gianyar Bali Kuantitatif Rekrutmen dan pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,747 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,542 yang berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 54,2% sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian. Pengaruh yang diperoleh secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 34,126 dengan signifikansi 0,000, ini berarti secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Enjang Hidayat, Ignatius Ario Sumbogo Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Vol. 8, No.3, September 2022 Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Penguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur Kuantitatif Hasil Uji F menunjukkan bahwa F hitung  $\geq F$  kritis = 63.381  $\geq$  3.195. Hal ini mengidentifikasikan bahwa H0 ditolak yang mengartikan bahwa variabel independen (X1 dan

X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari signifikansi diketahui angka signifikansi  $0.00 < 0.05$ , maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

#### d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah

satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak.

Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0,498	0,2480	Valid
X1.2	0,452	0,2480	Valid
X1.3	0,447	0,2480	Valid
X1.4	0,643	0,2480	Valid
X1.5	0,427	0,2480	Valid
X1.6	0,599	0,2480	Valid
X1.7	0,505	0,2480	Valid
X1.8	0,401	0,2480	Valid
X1.9	0,458	0,2480	Valid
X1.10	0,574	0,2480	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Rekrutmen (X1), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.1	0,524	0,2480	Valid
X2.2	0,501	0,2480	Valid
X2.3	0,530	0,2480	Valid
X2.4	0,387	0,2480	Valid
X2.5	0,360	0,2480	Valid
X2.6	0,395	0,2480	Valid
X2.7	0,356	0,2480	Valid
X2.8	0,328	0,2480	Valid
X2.9	0,312	0,2480	Valid
X2.10	0,366	0,2480	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel pelatihan kerja (X2), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y.1	0,661	0,2480	Valid
Y.2	0,619	0,2480	Valid
Y.3	0,616	0,2480	Valid
Y.4	0,632	0,2480	Valid
Y.5	0,479	0,2480	Valid
Y.6	0,376	0,2480	Valid
Y.7	0,453	0,2480	Valid
Y.8	0,477	0,2480	Valid
Y.9	0,187	0,2480	Valid
Y.10	0,237	0,2480	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,657	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,655	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,621	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil uji pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), dan kinerja karyawan (Y) 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 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean .0000000 Std. Deviation .06455522
Most Extreme Differences	Absolute .148 Positive .069 Negative -.148
Test Statistic	.148
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)	.113
Point Probability	.000

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,113 > 0,05. Dengan demikian

asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.302	3.453		.956	.343		
	Rekrutmen	.348	.096	.344	3.620	.001	.678	1.474
	Pelatihan	.611	.106	.548	5.766	.000	.678	1.474

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan output di atas, nilai Tolerance kedua variabel (Rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2)) > 0,10. Selain itu, nilai VIF kedua variabel (Rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2)) < 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi diantara variabel bebas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.351 <sup>a</sup>	.123	.094	3.759	1.722

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.722 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17  
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.966	12.065		.080	.936
	Rekrutmen	-4.932	3.945	-.201	-1.250	.216
	Pelatihan	5.658	3.597	.253	1.573	.121

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan output di atas, uji glejser untuk uji heterokedastisitas variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.354	3.904		2.908	.005
	Rekrutmen	.663	.098	.655	6.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.807	3.228		3.038	.004
	Pelatihan	.829	.096	.743	8.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Rekrutmen (X1)**  
**Dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.302	3.453		.956	.343
	Rekrutmen	.348	.096	.344	3.620	.001
	Pelatihan	.611	.106	.548	5.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2023

Secara umum persamaan regresi berganda adalah  $Y = 3,303 + 0,348X1 + 0,611X2$

e. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Pengujian 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	.655 <sup>a</sup>	.429	.419	2.992

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,429 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,9% sedangkan sisanya (100%-42,9%) = 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.545	2.650

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2% sedangkan sisanya (100% -55,2%) =44,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) Dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.620	2.420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen  
 Sumber Data Diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien R Square adalah sebesar 0,632 atau sama dengan 63,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,2%. Sedangkan 36,8% (100% - 63,2%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

f. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Rekrutmen (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations

		Rekrutmen	Kinerja
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,655. Berdasarkan hasil tersebut maka termasuk pada kategori kuat (0,600-0,799). Yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 25  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi24, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,743. Berdasarkan hasil tersebut maka termasuk pada kategori sangat kuat (0,600-0,799). Yang berarti tingkat hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 26  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X1)  
 Dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.620	2.420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi24, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,795 masuk pada interval 0,600-0,799 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap  
 Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.354	3.904		2.908	.005
	Rekrutmen	.663	.098	.655	6.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi24, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6.767 > 2.00030). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0.05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X2)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.807	3.228		3.038	.004
	Pelatihan	.829	.096	.743	8.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.672 > 2.00030). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X1) Dan  
 Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.834	2	302.417	51.624	.000 <sup>b</sup>
	Residual	351.483	60	5.858		
	Total	956.317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan output pada tabel "ANOVA" di atas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F hitung > F tabel (51.624 > 3.15). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai Fhitung dengan Ftabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = Y = 11,354 + 0,663X$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,655 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,9 %. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6.767 > 2.00030). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai

pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roidah Lina 2020 mengenai Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Karya Sentosa. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,807 + 0,829X$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,743 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(8.672 > 2.00030)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi (2021) mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di kota Tangerang. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,303 + 0,348X_1 + 0,611X_2$  nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,795 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel  $(51.624 > 3.15)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Enjang Hidayat dan Ignatius Ario Sumbogo (2022) mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di perguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aminah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE BIMA*, 1(1), 10-15
- [2] Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- [3] Herlambang, P. G. D., Sumerta, I. K., Sukanti, N. K., & Gede, N. L. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Most Blue Resort & Spa Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(11).
- [4] Hidayat, E., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Penguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur. *KALBISIANA. Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(3), 3237-3243.
- [5] Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- [6] Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- [7] Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- [8] Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- [9] Syahreza, D. S., & Tambunan, D.I. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner Bri (Bank Rakyat Indonesia) Cabang Sibolga. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 7(2), 167-177.