

## PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. SINERGI INTEGRA SERVICES JAKARTA BARAT

Rohainiah<sup>1</sup>, Haidila Maharani<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02006@unpam.ac.id

### Abstract

*By using a quantitative approach, this study aims to test the effect of Recruitment and training on employee performance. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 60 respondents taken from all divisions in the company. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous determination coefficient test, t test and f test. Partial hypothesis testing of the Recruitment variable (X1) obtained the calculated value of the regression equation showing that recruitment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The regression equation shows that  $Y = 37.642 + (-0.423X1)$  so it can be concluded that when recruitment is increased by 1 (unit) it will decrease performance by -0.423 and partial hypothesis testing shows that t count is greater than t table  $(-2.388) < 1.672$  with a significance level of  $0.02 < 0.05$ , so it can be said that recruitment has a negative and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Recruitment, Training & Employee Performance*

### Abstrak

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 60 responden yang diambil dari seluruh divisi yang ada pada perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji t dan uji f. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Rekrutmen ( X1) di peroleh nilai hitung Persamaan regresi menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi menunjukkan bahwa  $Y = 37,642 + (-0,423X1)$  sehingga bisa disimpulkan ketika rekrutmen dinaikan 1 (satuan) maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,423 dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel  $(-2,388) < 1,672$  dengan taraf signifikan  $0,02 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja & Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyiapkan pegawai/karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain merupakan hal yang penting. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan, baik kepada para pegawai lama maupun rekrutan baru.

Rekrutmen adalah suatu proses dimana perusahaan merekrut para calon karyawan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Mukayan (2017) rekrutmen adalah serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan menarik perhatian pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Dalam melakukan rekrutmen karyawan perusahaan pasti punya caranya masing-masing untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan sesuai dengan kriteria atau kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data rekrutmen karyawan pada PT. SINERGI Integra Services.

Tabel 1. 1  
 Data Rekrutmen Karyawan Kantor Pusat PT. Sinergi Integra Services  
 Jakarta Barat Periode 2020-2022

NO.	INDIKATOR	KETERANGAN	
		Ya	Tidak
1.	Dasar Rekrutmen		
	- Sudah sesuai dengan jabatan yang di inginkan		✓
2.	Sumber Rekrutmen		
	- Internal	✓	
	- External	✓	
3.	Metode Rekrutmen		
	- Terbuka	✓	
	- Tertutup	✓	

Sumber: PT. SINERGI INTEGRA SERVICES

Pada data rekrutmen di tabel diatas, terdapat fenomena dimana pada indikator dasar rekrutmen, jabatan yang diinginkan tidak sesuai di beberapa posisi, seperti di bagian marketing yang diisi oleh karyawan kurang kompeten.

Setelah proses rekrutmen calon pegawai akan mengikuti tahap pelatihan, Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi pelatihan ini berupaya untuk meningkatkan produktifitas kerja

suatu perusahaan. Menurut (Alhudhori, 2018) Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Berikut adalah data pelatihan pada PT. Sinergi Integra Services:

Tabel 1. 2  
 Data Pelatihan Karyawan PT. Sinergi Integra Services  
 Jakarta Barat Periode 2020-2022

Indikator Pelatihan	2020		2021		2022	
	Terealisasi	Tidak Terealisasi	Terealisasi	Tidak Terealisasi	Terealisasi	Tidak Terealisasi
Materi Pelatihan	100%	Nihil	100%	Nihil	100%	Nihil
Peserta Pelatihan	20%	80%	30%	70%	40%	60%
Metode Pelatihan	100%	Nihil	100%	Nihil	100%	Nihil
Instruktur Pelatihan	100%	Nihil	100%	Nihil	100%	Nihil

Sumber data sekunder PT Sinergi Integra Services

Dari data pada tabel diatas mencantumkan data pelatihan periode 2020-2022 terdapat fenomena dimana peserta pelatihan tidak terealisasi karena adanya pandemi Covid-19 dimana perusahaan tidak melakukan kegiatan rekrutmen yang berimbas kepada peserta pelatihan yang sedikit.

Dari kegiatan rekrutmen dan tidak adanya pelatihan yang dilaksanakan calon pegawai hanya di berikan jobdesc yang ada pada kantor pusat PT Sinergi Integra Service sehingga mereka di tuntut untuk mampu bekerja secara maksimal yang berdampak pada kinerja mereka. Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang maksimal dari seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2021: 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Tabel 1. 3  
 Data Kinerja Karyawan Kantor Pusat  
 PT. Sinergi Integra Services

Jumlah Karyawan	Aspek Yang Dinilai	Rata-rata Nilai	Keterangan
60	Kuantitas Kerja	80	Baik
	Kualitas Kerja	81	Baik
	Kerjasama	88	Baik
	Inisiatif	60	Kurang Baik

Sumber data PT Sinergi Integra Services

Dari data diatas terdapat satu indikator dimana inisiatif masih dinilai kurang baik, karena beberapa karyawan kurang dalam hal inisiatif mengerjakan pekerjaan, karena selalu menunggu instruksi dari atasan dan tidak bisa bekerja secara mandiri

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Syifi Fauziyah, Wahyudi2, Anisa Rahmawati, Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU) Vol.1,No.1 Februari 2023 STIE Widya Praja Tanah Grogol(2023) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t dari variabel rekrutmen (X1) sebesar 20,624 dan variabel seleksi (X2) sebesar 4,803 serta pelatihan (X3) sebesar 2,150 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1) yang paling dominan terbukti dan dinyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh dominan atau memiliki nilai uji t tertinggi yaitu dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung sebesar  $20,624 > t$  tabel sebesar 1,97539 sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Ir.Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, Zahra Zaharani Yusuf AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional; Vol 2 No 3 (2020): AKSELERASI: JURNAL ILMIAH NASIONAL; 56 - 74,UIN Sunan Gunung Djati Bandung Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil analisis di atas Bank Danamon mengalami penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Hal tersebut disebabkan karena adanya merger antara Bank Danamon dengan BNP. Bank Danamon memiliki program DBT (Danamon Bankers Trainee) yaitu program Management Trainee Bank Danamon dimana para lulusan baru berbakat diberikan kesempatan untuk mencari pengalaman di berbagai bisnis, divisi dan fungsi di dalam Bank. Dengan persaingan yang ketat serta potensi bakat yang dimiliki oleh calon karyawan Bank Danamon maka akan mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan Bank Danamon itu sendiri

Erwinsyah, Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME); Vol 5, No 2 (2017): Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi, Dan Keselamatan- Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tata Mulia Nusantara Indah Pontianak Dengan menggunakan teknik analisis data regresi berganda, hasil analisis menunjukkan adanya 4 variabel bebas penentu, yaitu rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta keselamatan dan

kesehatan kerja yang secara bersama-sama dapat menjelaskan 98,6% perubahan yang terjadi pada variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Mulia Nusantara Indah Pontianak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan semakin memperhatikan manajemen sumber daya manusia pada aspek rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Ni Made Dwi Puspitawati JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN; Vol 10 No 2 (2020); 28-35 ; 2549-8843 ; 2337-9804 ; 10.36733/juima .v10i2, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. Hasil ini memiliki arti jika proses rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan standar perusahaan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan maka akan meningkatkan kinerja mereka

Ndaru Agung Pamungkas, Nurti Widayati E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM); Vol 1 No 4 (2021): E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM); 165-174 ; 2775-8370 Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rekrutmen Pengujian hipotesis pertama yaitu, diperoleh nilai Sig. variabel rekrutmen sebesar 0,036 dimana nilai tersebut lebih  $< 0,05$ , dan Nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,149 > 2,007$ ) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, artinya variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-GaIa.com) Bandung. Pelatihan Pengujian hipotesis kedua yaitu Pengujian hipotesis pertama yaitu,

diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan sebesar 0,018 dimana nilai tersebut  $< 0,05$ , dan Nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,436 > 2,007$ ). sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung. Kinerja Karyawan Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan sebesar 0,043 dimana nilai tersebut  $< 0,05$ , dan Nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,072 > 2,007$ ), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran PT. Indi Platform Raksasa (S-Gala.com) Bandung.

Muhammad Yazid Rosyidi, Fachrudiy Asj'ari *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*; Vol. 2 No. 4 (2021): DESEMBER 2021; 373 - 379 ; *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*; Vol 2 No 4 (2021): DESEMBER 2021; 373 - 379 ; 2746-8607 ; 10.36456/jsbr.v2i4 Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Shelter Nusantara Surabaya Pelaksanaan Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel Rekrutmen meningkat, Produktivitas Kerja Karyawan juga meningkat. Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya jika variabel Pelatihan Kerja meningkat, Produktivitas Kerja Karyawan juga meningkat. Pelaksanaan Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel Rekrutmen dan Pelatihan Kerja meningkat, Produktivitas Kerja Karyawan pun meningkat.

Deddy Novie Citra Arta, Hendy Tannady, Heri Fitriadi, Dasep Supriatna, Ika Yuniwati *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*; Vol. 4 No. 2 (2023): *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*; 587-596 ;

2715-792X hgft Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Hasil Uji F menunjukkan bahwa  $F$  hitung  $\geq F$  kritis =  $63.381 \geq 3.195$ . Hal ini mengidentifikasi bahwa  $H_0$  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)

Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, Anggraini, Sukmawati, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen VOL. 3 No.2 ,Mei 2017 Sekolah Bisnis Institute Pertanian Bogor Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dari faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif akan tetapi mempunyai indikator indikator yang perlu diperbaiki. Seperti metode rekrutmen, prosedur dan kendala rekrutmen. Indikator pertama adalah rekrutmen diatas waktu pelaksanaan, kebijakan organisasi dan perencanaan rekrutmen mempunyai muatan faktor yang besar. Begitu juga seleksi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif indikator pendukungnya adalah pelaku seleksi, produktivitas dan peserta seleksi, dan rekrutmen terhadap kinerja mempunyai hubungan positif indikator kinerja, yaitu manajemen pekerjaan, kemampuan memperbaiki diri dan kehadiran.*

Reni Hindriari, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 2, No 1 (2018) Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pamulang Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa .Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,098 > 1,996$ ) pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,889 > 1,996$ ) pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sedangkan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar*

Fhitung > Ftabel ( $28,330 > 2,740$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Secara teoritis hasil penelitian ini akan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yakni karyawan. Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi Dan Kinerja Karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Untuk mengukur sah dan validnya data pada kuesioner yang sudah dilakukan dapat menggunakan uji validitas. Kuesioner valid merujuk kepada kuesioner yang bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji validitas dapat dilihat dari nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  atau 5%, artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seperangkat alat ukur yang memiliki konsistensi apabila pengukuran menggunakan alat ukur yang dilakukan secara berulang. Pada uji reliabilitas di penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical for Package For Social Science) versi 23.0 SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel dan hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode untuk mengukur model regresi, variabel independen, atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada model regresi uji normalitas digunakan untuk mengukur nilai residual yang dihasilkan dari regresi apakah terdistribusi secara normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika antar variabel

independen tidak ada korelasi bisa dikatakan model regresi baik, tapi jika terdapat korelasi antar variabel independen maka dikatakan variabel ini tidak orthogonal atau dalam artian nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan mencari ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas atau adanya ketidaksamaan variabel dari residual dari model regresi. Data dikatakan baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dimana salah satu variabel bergantung pada variabel yang lainnya. Pada umumnya jika suatu penelitian terdapat satu variabel  $X$  dan satu variabel  $Y$  maka menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan ke-duanya, namun jika terdapat dua atau lebih variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  maka menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan ke-duanya. Menurut Sugiyono (2016 : 192) regresi linear berganda dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk meramal bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhinya

#### d. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi berganda memiliki tujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan atau pengaruh antar dua variabel lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2017 : 231) "teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Selanjutnya tahap analisis, yaitu membandingkan antara nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$  dengan probabilitas Sig. Ketentuan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  nilai probabilitas sig. F change atau  $(0,05 \leq \text{sig},$

Fchange), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Jika nilai probabilitas  $0,05 >$  nilai probabilitas sig. F change atau ( $0,05 >$  sig, Fchange), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 3. 6  
 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,60 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019 : 248)

e. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Apabila nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017 : 154) “koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh ( varians ) variabel lain”

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) memiliki tujuan mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t (parsial) menggunakan skala 0,5

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji f (simultan) memiliki tujuan mengetahui seberapa simultan (secara bersama-sama) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

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

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Saya menerima info lowongan pekerjaan dengan Persyaratan yang jelas	0,910	0,250	Valid
2	Saya menerima info lowongan pekerjaan dengan jabatan/posisi yang jelas	0,922	0,250	Valid
3	Saya menerima info lowongan pekerjaan dari karyawan tempat saya bekerja	0,870	0,250	Valid
4	Saya menerima lowongan pekerjaan dari website	0,808	0,250	Valid
5	Saya mengetahui bahwa proses rekrutmen pada perusahaan terbatas hanya untuk kalangan karyawan sa	0,749	0,250	Valid
6	Saya mengetahui bahwa proses rekrutmen pada perusahaan terbuka untuk umum, dan tidak terbatas untuk kalangan tertentu	0,921	0,250	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas, instrumen pada variabel rekrutmen (X1) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Saya mendapatkan materi pelatihan yang jelas dan terarah sesuai dengan SOP	0,924	0,250	Valid
2	Saya mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang saya akan jalankan	0,936	0,250	Valid
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0,905	0,250	Valid
4	Saya dapat memahami dengan materi yang diberikan	0,957	0,250	Valid
5	Metode yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan	0,954	0,250	Valid
6	Metode yang digunakan sangat menyenangkan sehingga tidak monoton.	0,858	0,250	Valid
7	Materi yang disampaikan oleh instruktur dapat diterima dengan baik	0,944	0,250	Valid
8	Instruktur menguasai materi sehingga peserta mudah untuk memahami	0,968	0,250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas, instrument pada variabel pelatihan (X2) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,897	0,250	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan SOP Perusahaan	0,863	0,250	Valid
3	Kinerja saya sesuai dengan target yang ditentukan	0,859	0,250	Valid
4	Kinerja saya mampu melampaui target yang ditentukan	0,881	0,250	Valid
5	Saya memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan	0,903	0,250	Valid
6	Saya mampu mengoperasikan peralatan yang menunjang kegiatan bekerja	0,830	0,250	Valid
7	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai deskripsi pekerjaan yang diberikan Perusahaan	0,798	0,250	Valid
8	Saya mampu bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0,896	0,250	Valid
9	Saya hadir selalu tepat waktu	0,908	0,250	Valid
10	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	0,925	0,250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas, instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbach's Alpha	R Nilai Kritis	Keterangan
1	Rekrutmen	0,931	0,600	Reliabel
2	Pelatihan	0,977	0,600	Reliabel
3	Kinerja	0,966	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas, data semua variabel dinyatakan reliabel karena Chronbatch Alpha  $>$  nilai kritis

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56388612
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.101
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.163 <sup>d</sup>
99% Confidence Interval	Lower Bound	.153
	Upper Bound	.172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan perhitungan di atas, sebelumnya digunakan metode kolmogorov-smirnov didapatkan hasil

0,004 artinya data dikatakan tidak normal karena nilai signifikansinya  $<$  0,05. Lalu digunakan pendekatan Monte Carlo didapatkan hasil 0,163 yang artinya data sudah dinyatakan normal karena nilai signifikansinya  $>$  0,05

2) Uji Multikolinearitas

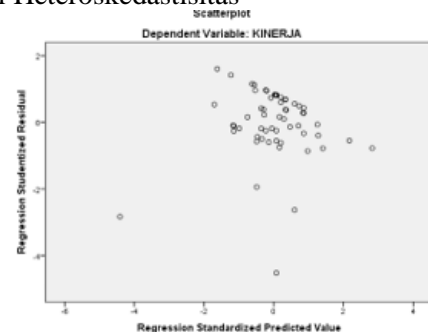
Tabel 4. 14  
 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	REKRUTMEN	.840	1.191
	PELATIHAN	.840	1.191

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari table diatas didapatkan hasil nilai tolerance 0,840 dan nilai VIF 1,191 sehingga bisa disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai tolerance  $>$  0,01 dan nilai VIF  $<$  10

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3

Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16  
 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.642	5.138		7.327	.000
	REKRUTMEN	-.423	.177	-.310	-2.388	.020
	PELATIHAN	.493	.138	.463	3.568	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan diatas maka, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 \quad Y = 37,642 + (-0,423X_1) + 0,493 X_2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna:

- a. Nilai Rekrutmen ( $X_1$ ) (-0,432) diartikan apabila rekrutmen ditingkatkan 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar (-0,432).
- b. Nilai Pelatihan ( $X_2$ ) (0,493) diartikan apabila rekrutmen ditingkatkan 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar (0,493)

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18  
 Uji Koefisien Korelasi  
 Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 <sup>a</sup>	.195	.167	6.678

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUTMEN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Dari table diatas diperoleh nilai R sebesar 0,442 yang diartikan kekuatan hubungan antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sedang karena diantara rentang 4,000 – 5,999

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19  
 Uji Koefisien Determinasi  
 Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 <sup>a</sup>	.195	.167	6.678

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUTMEN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil pada table diatas, didapatkan hasil R square sebesar 0,195. Sehingga bisa disimpulkan bahwa presentase pengaruh variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 19,5 % dan sisanya 80,5 % dipengaruhi oleh faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 20  
 Uji Hipotesis T  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.642	5.138		7.327	.000
	REKRUTMEN	-.423	.177	-.310	-2.388	.020
	PELATIHAN	.493	.138	.463	3.568	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Uji Hipotesis Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Dari hasil pengujian diatas didapatkan hasil nilai t hitung (-2,388) dan nilai signifikansi 0,02 , sehingga bisa disimpulkan rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung (-

2,388) < t table 1,672 dan nilai signifikansinya 0,02 < 0,05. Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Tabel 4. 21  
 Uji Hipotesis F  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.592	2	308.296	6.913	.002 <sup>a</sup>
	Residual	2541.991	57	44.596		
	Total	3158.583	59			

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUTMEN

Dari hasil diatas didapatkan hasil nilai f sebesar 6,913 dan nilai signifikansinya 0,002 sehingga bisa disimpulkan variable  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh positif signifikan secara simultan karena nilai f hitung > f table dan nilai signifikansinya < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 23, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi menunjukkan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi menunjukkan bahwa  $Y = 37,642 + (-0,423X_1)$  sehingga bisa disimpulkan ketika rekrutmen dinaikan 1 (satuan) maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,423 dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (-2,388) < 1,672 dengan taraf signifikan 0,02 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. Persamaan regresi menunjukkan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi menunjukkan bahwa  $Y = 37,642 + (0,493X_1)$  sehingga bisa disimpulkan ketika rekrutmen dinaikan 1 (satuan) maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,493 dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (3,568 < 1,672) dengan taraf signifikan 0,01 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.



3. Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sangat signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi, di mana  $Y = 37,642 + (-0,423 X1) + 0,493 X2$ , dan nilai korelasi sebesar 0,442, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,195 atau 19,5%, sedangkan Ftabel adalah 6,913 > 3,16, dapat dikatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [2] Afandi, P. D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [3] Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- [4] Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media
- [5] Chaerudin, Ali dkk (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV. Jejak.
- [6] Fauzi, Ahmad dan Hidayat, Rusdi (2020). Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- [7] Ghozali. (2017). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang: Yoga Pratama.
- [8] Hamali, A. Y., (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- [9] Hamali, A. Y., (2023). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- [10] Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [12] Jurdi, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing. Malang: Intrans Publishing.
- [13] Kasmir, dkk (2018). Konsep & Teori Manajemen Umum. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- [14] Kasmir, dkk (2023). Konsep & Teori Manajemen Umum. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- [15] Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Naresh K. Malholtra. (2014). Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan. Jakarta: PT Indeks.
- [17] Priansa, D. J. (2018). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.
- [18] Deddy Novie Citra Arta dkk. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). Vol. 4 No. 2.
- [19] Erwinsyah. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi, Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- [20] Pt. Tata Mulia Nusantara Indah Pontianak. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME). Vol.5 No.2.
- [21] Ir.Abdul Haris, dkk. (2020). Pengaruh Rekrutemen, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Tbk. SAKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional. Vol 2 No 3.
- [22] Muhammad Yazid Rosyidi & Fachrudiy Asj'ari. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Shelter Nusantara Surabaya. Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR). Vol. 2 No. 4.
- [23] Ndaru Agung Pamungkas, Nurti Widayati. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM). Vol. 1 No. 4.
- [24] Ni Made Dwi Puspitawati. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. JUIMA : JURNAL ILMU MANAJEMEN. Vol. 10 No. 2.
- [25] Reni Hindriari. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol. 2 No. 1.
- [26] Syifi Fauziyah, dkk. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen Kreatif Jurnal. Vol.1 No.1. Februari 2023.
- [27] Tengku Ariefanda Aziz, dkk. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. VOL. 3 No.2.