

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ZIBEN INDONESIA BOGOR

Yatulus Gulo¹, Arief Budi Santoso²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ ariefbudisantoso01@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² tulus0897gulo@gmail.com

Abstract

The aim of the research is to determine and analyze the effect of recruitment on employee performance, the effect of training on employee performance. As well as to determine the effect of recruitment and training together on the employee performance of PT Ziben Indonesia Bogor. The population and sample in this research were employees at PT Ziben Indonesia Bogor, totaling 102 samples using a saturated sampling technique. The research method used is a quantitative descriptive method, collecting data by distributing questionnaires which are then processed using regression analysis. The tests used to test research instruments are validity and reliability tests, classic assumption tests, namely: Normality test, multicollinearity test, and autocorrelation test. Meanwhile, hypothesis testing consists of: correlation test, determination test, regression test, t test (partial) and F test (simultaneous) with the help of SPSS 24 for Windows software. The results of the t statistical test analysis for the Recruitment variable have a calculated t value of 3.886 > t table 1.664 with a significance value of 0.000 < 0.05, the Training variable has a calculated t value of 3.147 > t table 1.664 with a significant value of 0.002 < 0.05. The correlation value is 0.881 or with a very strong interpretation and the determination value is 77.6%. From the results of the F statistical test (simultaneous), it can be seen that the F-count value is 171.008 > F-table 3.09 and the significant value is 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Recruitment and Training have an influence on Employee Performance.

Keywords: Recruitment, Training, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Serta untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Ziben Indonesia Bogor. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Ziben Indonesia Bogor yang berjumlah 102 sampel dengan teknik sampel jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu: Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi. Sedangkan uji hipotesis terdiri dari: uji korelasi, uji determinasi Uji regresi, uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan Software SPSS 24 for Windows. Hasil analisis uji statistik t variabel Rekrutmen memiliki nilai t hitung 3,886 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung 3,147 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Nilai korelasi 0,881 atau dengan interpretasi sangat kuat dan nilai determinasi sebesar 77,6%. Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-

hitung $171,008 > F\text{-tabel } 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor utama dalam kelangsungan hidup serta pertumbuhan suatu perusahaan adalah keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat tiga proses yang mendukung perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yaitu rekrutmen, pelatihan dan penempatan karyawan. Kesalahan yang sering dilakukan perusahaan terjadi dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan. Saat Proses rekrutmen dan pelatihan sudah dirumsukan dengan baik, tapi terjadi kesalahan menempatkan karyawan di bagian kosong perusahaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang optimal.

Menurut Gibson dalam Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat capai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan

wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan pelatihan, menurut Handoko (2020:71), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

PT Ziben Indonesia Bogor merupakan salah satu perusahaan garment terbesar di Indonesia. Sistem perekrutan karyawan PT Ziben Indonesia Bogor yang berkedudukan di Gunung Sindur Bogor Jawa Barat ini menghasilkan karyawan yang nantinya memiliki status sebagai karyawan tetap. Ada beberapa divisi yang telah diisi dengan SDM yang sesuai dengan kompetensi.

Pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan dilakukan oleh divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses

rekrutmen dan pelatihan berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat obyektif. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja karyawan dari PT Ziben Indonesia Bogor adalah mampu menghasilkan produk sesuai keinginan pasar dan menjaga mutu serta kualitas.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Terjadinya kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan pelatihan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Namun, proses rekrutmen yang dijalani tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan. Terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Berikut ini adalah persyaratan Rekrutmen Karyawan dari tahun 2023 pada PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat.

Tabel 1.1 Persyaratan Rekrutmen Karyawan PT Ziben Indonesia Bogor
Tahun 2023

No	Persyaratan	Keterangan
1	Persyaratan Umum	Ada
2	Khusus	Tidak Ada
3	Pengalaman Kerja	Ada
4	Prestasi Kerja	Tidak Ada
5	Tes Kemampuan	Ada

Sumber: Divisi SDM PT Ziben Indonesia Bogor, 2024.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari bagian SDM/Personalia pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh manajemen PT Ziben Indonesia Bogor Jawa Barat di atas dapat di jelaskan bahwa jumlah pelamar tertinggi pada tahun 2023 namun jumlah yang dibutuhkan dan sesuai dengan kualifikasi hanya sebanyak 102 orang. Jika dilihat dari data persyaratan bagi pelamar kerja, peryaratannya sangat mudah dan tidak ada penyartan yang khusus begitu juga dengan prestasi kerja, jadi pelamar kerja tidak perlu mencantumkan prestasi kerja ditempat kerja sebelumnya. Namun berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa calon karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi masih banyak dan mereka kebanyakan tidak lulus pada tes kemampuan serta para pelamar masih minim pengalaman kerja.

Selain rekrutmen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses pada pelatihan, pelatihan

merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam membangun perusahaan, pastinya membutuhkan barisan karyawan yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan bisnis tersebut. Dengan berbagai pribadi, kemampuan, serta bermacam-macam divisi dalam menentukan pekerjaannya masing-masing, sumber daya manusia (SDM) yang baik dan layak selalu diinginkan setiap saat.

Pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan garmen. Investasi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas tetapi juga memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas produk, dan memungkinkan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Bagi perusahaan garmen yang ingin tetap kompetitif, pelatihan kerja yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi adalah suatu keharusan.

Pelatihan kerja sering kali berfokus pada peningkatan keterampilan teknis karyawan, seperti kemampuan menjahit, pemotongan kain, dan pengoperasian mesin-mesin garmen yang canggih. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan produk berkualitas lebih tinggi.

Berikut adalah data survei awal yang diberikan kepada 50 karyawan mengenai pelatihan pada PT Ziben Indonesia tahun 2023

Tabel 1.2 Data Survei Mengenai Pelatihan Karyawan PT Ziben Indonesia Bogor Jawa Barat Tahun 2023

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan?	22	44%	28	56%
2	Apakah materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi karyawan dalam struktur organisasi?	26	52%	24	48%
3	Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan?	21	42%	29	58%
4	Apakah pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya?	23	46%	27	54%
5	Apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan?	27	54%	23	46%
Rata-Rata		23,8	48%	26,2	52%

Sumber: Divisi SDM PT Ziben Indonesia Bogor, 2024.

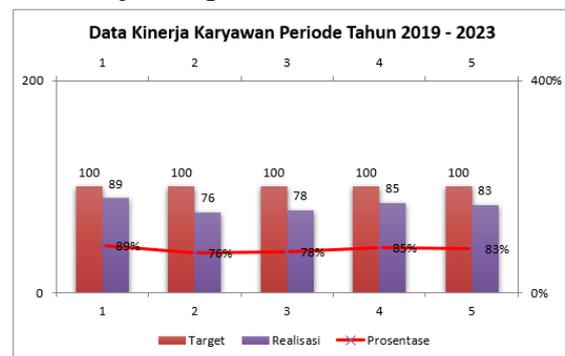
Berdasarkan Tabel 1.2 di atas memberikan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari pra survey dengan memberikan 5 pertanyaan kepada 50 karyawan. Pada pertanyaan nomor 1 (Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan?) sebanyak 22 atau sebesar 44% karyawan menyatakan setuju sedangkan sebanyak 28 atau sebesar 56% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju. Pada pertanyaan nomor 3 (Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan?) sebanyak 21 atau sebesar 42% orang menyatakan setuju dan 29 atau sebesar 58% orang menyatakan tidak setuju, begitu juga dengan pernyataan nomor 4 (Apakah pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya?) mayoritas karyawan menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 27 atau sebesar 54% karyawan dan yang menyatakan setuju hanya 23 atau sebesar 46% karyawan. Dari kelima pertanyaan yang diberikan kepada karyawan, hanya dua pertanyaan yang di jawab oleh karyawan dengan mayoritas setuju. Yaitu pada pertanyaan nomor 2 dan 5.

Penulis melihat perkembangan jumlah kebutuhan dan jumlah karyawan yang diterima pada PT Ziben Indonesia Bogor yang mengalami ketidaksesuaian dengan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan selama 2 (dua) tahun terakhir tersebut, yang berarti sebenarnya perusahaan telah mengalami kekurangan jumlah tenaga kerja. Hal tersebut berarti bahwa saat ini masih ada lowongan pekerjaan yang belum terisi. Saat ini PT Ziben Indonesia Bogor telah memanfaatkan SDM yang ada yakni dengan menempatkan karyawan yang ada pada jabatan yang dianggap kurang, yang berarti telah menyebabkan terjadinya rangkap jabatan. Keadaan tersebut memperjelas tidak

adanya spesialisasi kerja yang bisa mengakibatkan karyawan tidak konsentrasi pada satu pekerjaan dan sudah pasti mempengaruhi kinerja karyawan yang mengalami rangkap jabatan juga karyawan lain.

PT Ziben Indonesia Bogor mempunyai target pencapaian dimana mengutamakan kinerja karyawan. Kenyataan di lapangan hasil target pencapaian kinerja karyawan periode tahun 2019 - 2023 menjelaskan bahwa beberapa karyawan belum menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Berikut adalah Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat.

Berikut adalah data kinerja karyawan PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat periode tahun 2019 sampai dengan 2023.



Sumber: Data Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat, 2023.

Gambar 1.1 Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dijelaskan adanya fenomena turunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat pencapaian kinerja yang belum optimal. Hasil survei yang didapat dari pihak manajemen PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat bahwa pencapaian kinerja karyawan berdasarkan persentase target dan realiasi. Berdasarkan data di atas pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2019 sebesar 89%, tahun 2020 sebesar 76%, tahun 2021 pencapaian hanya 78%, tahun 2022 pencapaian kinerja karyawan mulai naik hingga mencapai 85% dan pada tahun 2023 meningkat hingga mencapai 83%. Adapun target dan pencapaian kinerja karyawan pada PT Ziben Indonesia Bogor, Jawa Barat terdiri dari beberapa aspek, diantaranya adalah aspek kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama, motivasi, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri,

kepemimpinan, pemecahan masalah, hingga pengambilan keputusan yang kesemuanya belum mencapai target yang sudah ditentukan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rahmi Hermawati, dan Indriyani Septi (2019), *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 1, September 2019. Hal: 24-39. P-ISSN: 2581-2769. E-ISSN: 2598-9502. Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Inti Pelangi Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, dkk. (2021), *Jurnal JENIUS Universitas Pamulang*, Volume 4, No. 3, Mei 2021, P-ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. Hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten.

Reni Hindriari (2018), *Jenius*, Vol.2, No. 1, September 2018, Hal: 31-53. P-ISSN: 2581-2769. E-ISSN: 2598-9502. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Surianti, Edi Wijaya (2018), *Jurnal Ilmiah SMART*, Volume II No. 1, Juni 2018, Hal: 39-47. P-ISSN: 2460-6294. E-ISSN 2528-553X Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sutomo Sukses Sejati Adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2020), *Jurnal Berkala Ilmiah Efisien*, Vol. 16, No. 01, tahun 2020, Hal: 453-464. ISSN: 08536708 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan.

Hadi Purnomo dan Hartono (2019), *J-MACC, Journal of Management and Accounting*, Vol.2 No.1

April 2019, Hal: 87-101. P-ISSN: 2620-6951. E-ISSN: 2620-9756. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Ccabang Sidoarjo. a. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. b. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. 1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Nadiya Ulfa dan Suryani Murad (2018), *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 8 No.2 2018. Hal: 48-63. E-ISSN: 2716-5094 dan P-ISSN: 2088-0588 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh 2. Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh.

Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni (2018), *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 2, Juni 2018. Hal: 8-18. P-ISSN: 2614-3259. E-ISSN: 2599-3410 Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. Rekrutmen dan Seleksi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.

Denok Sunarsi, (2018), *Jurnal KREATIF Universitas Pamulang*, Volume 6, No.1 Januari 2018. ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mercolade Tangerang. Hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang.

Lidya Pricilla, (2019), *Jurnal KREATIF Universitas Pamulang*, Volume 7, No. 2 Desember 2019. ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jawa. Hasil penelitian baik secara parsial maupun secara simultan dari ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jawa.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017:244) “analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, periset menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:121) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat diukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Instrument yang valid tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya untuk diukur

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:121) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk

mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2020:105) berpendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:83) tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (s_{resid}).

4) Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2017:323) uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependent apakah linier atau tidak. Jika terdapat hubungan yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier

5) Uji Autokorelasi
 Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpanan asumsi klasik autokorelasi. Menurut Imam Ghozali (2020:110) uji autokoeralasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-1. Autokorelasi muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana
 Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini uji regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan rekrutmen, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

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

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun silmultan. Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien

penentu, karena besarnya kuadrat adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r²). Menurut Andi Supangat (2019:350) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan

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

e. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis diperlukan pengujian untuk mengujinya dilakukan dengan uji signifikan koefisien korelasi (uji t). Uji signifikan koefisien korelasi (uji t) adalah untuk menguji kuat lemahnya pengaruh antara variabel. Untuk mengujinya dilakukan dengan membandingkan ttabel dengan thitung

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:277) mengemukakan bahwa uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r _{hitung})	r _{tabel} (0,05)	Pengujian	Ket.
Rekrutmen (X ₁)	R.1	0,764	0,1946	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	R.2	0,820			Valid
	R.3	0,762			Valid
	R.4	0,731			Valid
	R.5	0,767			Valid
	R.6	0,769			Valid
Pelatihan (X ₂)	PL.1	0,767	0,1946	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	PL.2	0,828			Valid
	PL.3	0,806			Valid
	PL.4	0,788			Valid
	PL.5	0,751			Valid
	PL.6	0,732			Valid
	PL.7	0,752			Valid
	PL.8	0,825			Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,818	0,1946	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KK.2	0,805			Valid
	KK.3	0,685			Valid
	KK.4	0,721			Valid
	KK.5	0,791			Valid
	KK.6	0,861			Valid
	KK.7	0,833			Valid
	KK.8	0,796			Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa mayoritas item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai rtabel (0,1946), maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa butir – butir pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner tersebut valid dan dapat di gunakan sebagai penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	F standar	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,922	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,908	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel dan bisa dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99004950
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,206 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

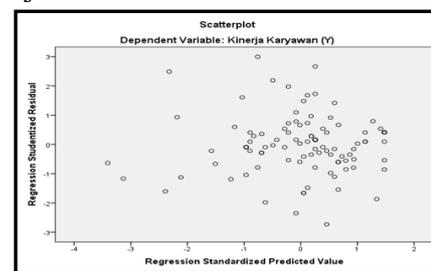
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1						
	(Constant)	2.704	1.511			
	Rekrutmen (X1)	.403	.104	.496	.139	7.171
	Pelatihan (X2)	.397	.126	.401	.139	7.171

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, Rekrutmen dan Pelatihan memiliki nilai toleransi 0,139 dan nilai VIF 7,171. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa berdasarkan output Scatterplot di ketahui bahwa: Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul hanya di atas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.771	3.206	1.947
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen(X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data yang diolah SPSS VERSI 24, 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,947 yang berarti tidak < 1 dan tidak > 3. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi dalam penelitian ini

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.297	1.564	2.108	.038
	Rekrutmen (X1)	.705	.040	.868	17.463

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,297 + 0,705X1$

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.149	1.564	2.653	.009
	Pelatihan (X2)	.851	.050	.861	16.927

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,149 + 0,851X2$

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.704	1.511	1.790	.077
	Rekrutmen(X1)	.403	.104	.496	3.886
	Pelatihan (X2)	.397	.126	.401	3.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,704 + 0,403 X1 + 0,397 X2 + e$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,704 menunjukkan bahwa apabila Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,704.

Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,403 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara Kinerja Karyawan dengan Rekrutmen, artinya jika nilai variabel Rekrutmen naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,403.

Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,397 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara Kinerja Karyawan dengan Pelatihan, artinya jika nilai variabel Pelatihan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan

oleh karyawan sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,397

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.771	3.206

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen(X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh angka (R) sebesar 0,881. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ziben Indonesia.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.771	3.206

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen(X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 77,6% pada PT. Ziben Indonesia, sedangkan 22,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.13 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.704	1.511	1.790	.077
	Rekrutmen(X1)	.403	.104	.496	3.886
	Pelatihan (X2)	.397	.126	.401	3.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Rekrutmen memiliki nilai t hitung 3,886 > t tabel 1,664. Hal ini berarti secara parsial Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan

antara Rekrutmen dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga, jika nilai variabel Rekrutmen direspon kurang baik oleh karyawan meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung $3,147 > t$ tabel $1,664$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, jika nilai variabel Pelatihan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat

Tabel 4.20 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3515,418	2	1757,709	171,008	,000 ^b
	Residual	1017,572	99	10,279		
	Total	4532,990	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $171,008 > F$ -tabel $3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini berarti variabel Rekrutmen dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Responden penelitian ini berjumlah 102 sampel yang sudah ditentukan pada PT. Ziben Indonesia. Berdasarkan pada data permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Rekrutmen mayoritas responden menjawab dengan kata sangat setuju sebanyak 274 atau sebesar 26,9% dan yang menjawab dengan kata setuju sebanyak 430 dari total jumlah skor atau dengan persentase sebesar 42,2% dengan nilai rata-rata keseluruhan pada variabel Rekrutmen sebesar 3,79 atau dengan kategori Baik. Sedangkan nilai regresi yaitu 0,705 menunjukkan bahwa ketika terjadi

peningkatan nilai rekrutmen direspon kurang baik oleh karyawan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,705 satuan atau sebesar 70,5%. Hasil uji statistik t variabel Rekrutmen memiliki nilai t hitung $3,886 > t$ tabel $1,664$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Variabel Pelatihan mayoritas responden menjawab dengan kata sangat setuju sebanyak 323 atau sebesar 28,4% dan yang menjawab dengan setuju sebanyak 328 dari total jumlah skor atau dengan prosentase sebesar 40,2% dengan nilai rata-rata keseluruhan pada variabel Pelatihan sebesar 3,80 atau dengan kategori baik. Sedangkan nilai regresi yaitu 0,851 menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan nilai pelatihan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,851 satuan atau sebesar 81,1%. Berdasarkan uji statistik t dapat diketahui variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung $3,147 > t$ tabel $1,664$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Kinerja Karyawan responden menjawab dengan kata sangat setuju sebanyak 203 atau sebesar 24,9% dan yang menjawab dengan setuju sebanyak 350 dari total jumlah skor atau dengan presentase sebesar 42,9% dengan total nilai rata-rata sebesar 3,75 atau masih dalam kategori baik. Nilai regresi secara simultan variabel rekrutmen sebesar 40,3% dan pelatihan sebesar 39,7%. Nilai korelasi 0,881 atau dengan interpretasi sangat kuat dan nilai determinasi sebesar 77,6%. Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $171,008 > F$ -tabel $3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zafana Publishing.

- [2] Aisyah, Nurul dan Giovanni, Angelia. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmn (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 2, Juni 2018. Hal: 8-18.
- [3] Atikawati, Ana dan Udjang, Rasan. (2020). Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. Vol. 4, No. 1, 2020. Hal: 9-23.
- [4] Azi, Tengku Ariefanda, Maarif, M.S., dan Sukmawati, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol. 3, No. 3, Mei 2017. Hal: 246-253.
- [5] Denok Sunarsi, (2018), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawa PT Mercolade Tangerang, Jurnal KREATIF Universitas Pamulang, Volume 6, No.1 Januari 2018. ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616.
- [6] Dessler, Gary. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jawa.
- [7] Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Handoko, T. Hani. (2020). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jawa: Bumi Aksara.
- [10] Hermawati, Rahmi dan Indriyani, Septi. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Inti Pelangi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3, No. 1, September 2019. Hal: 24-39.
- [11] Hermawati, Rahmi, dan Suryani N. Lilis. (2021), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. Jurnal JENIUS Universitas Pamulang, Volume 4, No. 3, Mei 2021, P-ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502.
- [12] Hindriari, Reni. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa. Jenius. Vol.2, No. 1, September 2018, Hal: 31-53.
- [13] Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu. Jawa: Raja Grafindo Persada.
- [14] Lidya Pricilla, (2019), Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jawa, Jurnal KREATIF Universitas Pamulang, Volume 7, No. 2 Desember 2019. ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616.
- [15] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Mathis, Robert. L, Jackson, Jhon H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa: Salemba Empat.
- [18] Nasution, Muhammad Darwis Meyandie. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 3, No. 2 Edisi September 2019. Hal: 85-93.
- [19] Potale, Billy Renaldo, Lengkong, Viktor, & Moniharapon, Silcyljeova. (2020). Pengaruh Pross Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisien. Vol. 16, No. 01, tahun 2020, Hal: 453-464.
- [20] Purnomo, Hadi & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo. J-MACC, Journal of Management and Accounting. Vol. 2 No.1 April 2019, Hal: 87-101