

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JESINDO SARANA USAHA JAKARTA SELATAN

Sephia Ananda¹, Indra Januar Rukmana²
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
anandapia0@gmail.com, dosen02585@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
*Recruitment, Training, Employee
Performance*

JM Classification:
Accessible

DOI:
<https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.22>

Abstract

This study aims to test the effect of recruitment and training on employee performance at PT Jesindo Sarana Usaha. The method in this study uses quantitative research methods. The number of samples is 50 respondents. Using data collection techniques, observation, and distribution of questionnaires using SPSS version 26. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption tests, correlation and determination tests, hypothesis tests. The results of this study are that recruitment has a significant positive partial effect on employee performance with the regression equation recruitment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.768 + 0.765 (X1)$. Based on the results of the hypothesis test, the calculated t value > t table 9.895 or $(9.895 > 2.010)$ is obtained. Thus H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a significant effect of recruitment on employee performance. Training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.165 + 0,800 X2$. Based on the results of the hypothesis test, the calculated t value is > t table $(13.180 > 2.010)$. Thus H_02 is rejected H_{a2} is accepted, meaning that there is a significant positive influence between training and employee performance. Recruitment and training are positively significant to employee performance with the regression equation $Y = 6.523 + 0.110 (X1) + 0.704 (X2)$. The hypothesis test obtained the calculated F value > F table or $(86.389 > 3.19)$. Thus H_03 is rejected and H_{a3} is accepted meaning that there is a significant influence of recruitment and training on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangannya zaman menjadi semakin kuat. Selain menggunakan pelayanan ataupun produk yang menghasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan

atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kualitas nya, operasional serta strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, pengembangan, ataupun mempertahankan usahanya dimasa yang akan mendatang, adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan pelatihan dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimanfaatkan guna menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya supaya tujuan organisasi tersebut bisa tercapai. Dengan tidak adanya SDM sumber daya lainnya menganggurkan serta kurang memiliki manfaat dalam mencapai tujuan tersebut. Ketersediaan sumber daya yang dimiliki kualitas ialah aset yang tidak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menetapkan karyawan nya dengan tepat dan sesuai dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.

PT Jesindo sarana usaha di Jakarta Selatan yang bergerak dibidang jasa ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, rekrutmen adalah merupakan hal g penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrut ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukan lamarannya ke perusahaan tersebut. Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai sesuatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan ataupun dibidang pendidikan (Riniwati, 2016: 133). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasilnya dari proes rekrutmen yang diperoleh ialah berapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses pelatihan, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan.

Berikut adalah data pada table hasil data rekrutmen total diterima bekerja dan total tidak diterima bekerja dari masing masing cabang outsourcing.

Table 1.1
Data Rekrutmen PT Jesindo Sarana Usaha di Jakarta Selatan

Tahun	Total Rekrutmen
2020	41
2021	45
2022	36

Sumber: hasil olah data rekrutmen sementara (2022)

Pada table di atas total rekrutmen diterima bekerja bekerja pada setiap cabang 2020-2022 dimana terjadi penurunan pada tahun 2020 karena pelamar tidak dinyatakan lolos dikarenakan tidak mendapatkan target persyaratan yang telah ditentukan perusahaan pada setiap cabang outsourcing sudah diberikan kuota rekrutmen dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja SDM. Dan PT Jesindo Sarana Usaha ini merupakan perusahaan Untuk menyalurkan tenaga kerja secara outsourcing ke perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja SDM tersebut. Rekrutmen yang dilakukan selain di PT Jesindo Sarana Usaha sudah cukup baik dalam kelengkapan dokumen calon karyawan (KTP, Ijazah, SIM, Buku tabungan, SKCK, NPWP, dll).

Dari hasil table di atas menerapkan bahwa terjadi penurunan rekrutmen dari tahun 2020 sampai dengan 2021 yang disebabkan karena data yang tidak valid dan tidak sampai target penjualan. Kondisi ini memaksa perubahan dan menghasilkan keputusan keputusan baru sebagai salah satu bentuk untuk penurunan target penjualan, kemungkinan adanya pergantian karyawan atau turnover bisa saja terjadi terlebih saat ini kondisi sangat tidak memungkinkan. Mengantisipasi hal ini, perusahaan setidaknya harus mempersiapkan SDM melalui rekrutmen.

Jika proses rekrutmen dan pelatihan tidak diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan pegawai tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Karena sesuai dengan definisi proses rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam organisasi, sedangkan pelatihan adalah bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penetapan, dan produksi.

Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, Karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulus sekolah menengah maupun dari sarjana yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada setiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun tersedia lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetapi saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerjaan sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan-perusahaan tersebut hanya ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Sedangkan, karyawan ialah aset ataupun kekayaan utama dari semua perusahaan. Dalam hal ini, pelatihan mengikut sertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan disini bisa menentukan berhasil atau tidaknya berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya.

Pelatihan karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu. pelatihan karyawan yang selama ini dilakukan di PT Jesindo Sarana Usaha kurang terarah baik, karena karyawan saat pelatihan tidak berdasarkan perekrutan nya. Para karyawan pun mengakui bingung akan pekerjaan mereka karena tidak sesuai pada skill-nya masing-masing. Pelatihan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang dimilikinya, maka kinerjanya akan kurang baik.

Berikut adalah tabel tahapan pelatihan yang digunakan di perusahaan PT Jesindo Sarana Usaha di Jakarta Selatan.

Tabel 1.2
Tahapan Pelatihan PT Jesindo Sarana Usaha Jakarta Selatan

No	Kompomen	Tidak Sesuai	Sesuai
1.	Pendidkan	60%	40%
2.	Keterampilan dalam bekerja	80%	20%
3.	Minat dalam bekerja	70%	30%
4.	Pengalaman kerja	50%	50%

Sumber :hasil olah data pelatihan sementara (2022)

Berdasarkan tabel pada tabel tahapan pelatihan di atas digunakan oleh PT Jesindo Sarana Usaha dalam calon karyawan nya yang masih belum menggunakan test psikolog contohnya seperti test kepribadian, test bakat, dan test prestasi. Dan pada gambar adalah penjelasan dari hasil tahap pelatihan calon karyawan yang sudah dilakukan di PT Jesindo Sarana Usaha ditahun 2020 – 2022 dari total data penerima calon rekrutmen yang berhasil atau tidaknya dalam tahap pelatihan test minat, test pengetahuan, keterampilan yang dilakukan pada perusahaan PT Jesindo Sarana Usaha.

Tabel 1.3
Pra-survey pelatihan PT Jesindo Sarana Usaha Jakarta Selatan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		Ya	Tidak	Jumlah karyawan
1.	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	30	20	50
2.	pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja saya	50	0	50
3.	Pelatihan dapat memotivasi saya untuk meningkatkan prestasi kerja	40	10	50
4.	Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan karena dapat menambah pengetahuan dan keterampilan	30	20	50
5.	Saya mengikuti pelatihan karena saya membutuhkannya	50	0	50

Berdasarkan pengamatan sementara penelitian PT Jesindo Sarana Usaha dalam perekrutan dan pelatihan karyawan kurang teliti. Adapun bidang perekrutan tenaga kerja yang diadakan perusahaan, sumber daya manusia sangat berharap lebih dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang handal dan berkometen sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. pihak manajemen perusahaan harus memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan, Upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan persusahaan dalam kinerja yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya memberikan reward pada karyawan yang bekerja sesuai dengan target yang diberikan sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa puas atas kerjaannya.

Menurut Bernadin (2018:326) menjelaskan kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu, tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh. Masalah kinerja ini sering kali dihadapi oleh perusahaan Karena dengan kinerja menurun maka target perusahaan juga ikut menurun.

Dari penjelasan diatas bahwa PT Jesindo Sarana Usaha menuangkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan PT Jesindo Sarana Usaha di Jakarta selatan
Pada Tahun 2020 - 2022

No.	Tahun	Absensi	Jumlah	Target	Realisasi	Pencapaian target
1	2020	Sakit	45%	550	470	Belum mencapai target
2	2021	Izin	30%	550	345	Belum mencapai target
3	2022	Tanpa keterangan	50%	550	400	Belum mencapai target

sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik, maka tenaga kerja yang berada dalam perusahaan tersebut perlu diberikan pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan table di atas menunjukkan menunjukkan bahwa adanya penurunan dalam kinerja setiap tahunnya, dimana pada tahun 2020 target yang dicapai 550 realisasinya hanya 470, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 yaitu target 550 realisasinya 345 dan pada tahun 2022 yaitu target 550 realisasinya 400 dengan .Tentu hal ini menjadi permasalahan yang harus diperbaiki karena dalam instansi atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya orientasi pelayanan merupakan hal yang perlu diperhatikan.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2017) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan yang matang agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian pada perusahaan PT. Jesindo Sarana Usaha bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jesindo Sarana Usaha yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, Irfan and Mnurung (2014) yang mengatakan bahwa: “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, Irfan and Manurung (2014) yang mengatakan bahwa: “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian studi pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari uji regresi ini adalah untuk mengetahui kontribusi relatif dari kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y),

baik secara simultan maupun parsial. Menurut Sugiyono (2017:277) “Regresi linier sederhana digunakan untuk mngestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

Hasil dari penggunaan SPSS versi 26 untuk mengolah data regresi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.5
Regresi Linear Sederhana Rekrutmen (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.768	3.037		2.558	.014
	REKRUTMEN	.765	.077	.819	9.895	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Dengan nilai t hitung sebesar 9,895 nilai signifikan (P-Value) sebesar 0,000, dan nilai konstanta (a) sebesar 7,768, nilai koefisien rekrutmen (b) sebesar 0,765 dan nilai thitung (a) ditampilkan pada tabel 4.20.

Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis regresi linear sederhana untuk rekrutmen berdasarkan data dan persamaan diatas:

- a. Nilai konstanta persamaan tersebut di atas adalah 0,765 yang menunjukkan bahwa 7,768 akan menjadi nilai kinerja jika nilai rekrutmen adalah nol.
- b. Variabel rekrutmen memiliki koefisien yang positif sebesar 7,768 yang menunjukkan bahwa perekrutan memiliki kinerja yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai perekrutan meningkat 1% maka nilai perekrutan akan meningkat sebesar 7,768 %.

Tabel 1.6
Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.165	2.330		3.076	.003
	PELATIHAN	.800	.061	.885	13.180	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas pelatihan memperoleh nilai konstanta (a) 7,165 dan nilai koefisien (b) 0,800 serta nilai thitung 13,180 dan nilai signifikansi (p-value) 0,000.

Berdasarkan data dan persamaan diatas, berikut ini adalah hasil analisis regresi linear sederhana untuk pelatihan:

- a. Karena nilai konstanta dari persamaan diatas adalah 7,165 kita dapat menganggap bahwa jika tidak ada pelatihan, kinerja karyawan akan dinilai sebesar 7,165
- b. Variabel pelatihan memiliki koefisien positif sebesar 0,800 yang berarti bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai pelatihan meningkat sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan akan mengalami berubah sebesar 0,800%.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear bertujuan untuk menentukan seberapa besar variabel dependen (Y) memiliki ketergantungan dengan variabel-variabel independen

Tabel 1.7
Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.523	2.487		2.623	.012
	REKRUTMEN	.110	.145	.118	.763	.449
	PELATIHAN	.704	.140	.779	5.030	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi, seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, persamaan regresinya adalah $Y = 6.523 + 0.110 (X_1) + 0,704(X_2)$. Dari persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 6.523 menunjukkan bahwa ada nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6.523 poin dalam kasus di mana variabel pengambilan (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak ada.
- b. Nilai rekrutmen (X_1) 0.110 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel pelatihan (X_2) tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan satu satuan pada variabel rekrutmen (X_1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.110 poin.

c. Nilai pelatihan (X_2) adalah 0,704, yang berarti bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_2) akan menghasilkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,704 poin jika variabilitasnya tidak berubah dan konstantanya tetap variabel rekrutmen (X_1)

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk menentukan secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang telah dikembangkan diterima atau tolak. Hal ini dilakukan dengan menguji data yang dihasilkan terhadap variabel dependen dan variabel independen untuk mengetahui hubungan antara keduanya. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesisnya adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh signifikan)

Mengingat pentingnya, maka dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan rumus t_{tabel} , $df = n$ (banyak data) $- k =$ (jumlah variabel independen) $= 50-2 = 48$, dan tingkat signifikansi $= 0,05$, dan $t_{tabel} = 2.010$.

Tabel 1.8
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.768	3.037		2.558	.014
	REKRUTMEN	.765	.077	.819	9.895	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , atau $9,895 > 2.010$. selain itu, nilai $P_{value} <$ Sig $0,005$ atau $(0,000 < 0,05)$ memperkuat hal ini. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Jesindo Sarana Usaha, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1.9
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.165	2.330		3.076	.003
	PELATIHAN	.800	.061	.885	13.180	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas, nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , atau $13,180 >$ 2.010 . Selain itu, nilai $P_{value} <$ Sig $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ memperkuat hal ini. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Jesindo Sarana Usaha.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pada dasarnya, uji statistik F menentukan apakah variabel – variabel independen yang disebutkan dalam model mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Jika nilai probabilitas signifikansinya $< 0,05$, maka variabel – variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabilitas independen berpengaruh terhadap variabilitas dependen, sebaliknya
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabilitas independen tidak berpengaruh terhadap variabilitas dependen.

Besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan:

$$df = k-1 \text{ dan } df = n-k$$

dimana:

n = banyaknya sampel (responden)

k = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Maka diperoleh $50-3 = 47$. Sehingga $F_{tabel} = 3,19$. Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

Tabel 1.10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320.981	2	660.491	86.389	.000 ^b
	Residual	359.339	47	7.646		
	Total	1680.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUTMEN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji signifikansi f (simultan) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 86,389 dan tabel F_{tabel} sebesar 3,19 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian, H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Rekrutmen sebagai variabel independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7.768 + 0,765 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,819 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 9,895$ sedangkan $t_{tabel} = 2.010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jesindo Sarana Usaha.

Pelatihan sebagai variabel independen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17.165 + 0,800 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,885 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 13,180$ dan t_{tabel} sebesar 2.010 $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat diketahui bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jesindo Sarana Usaha.

Dengan menggunakan persamaan regresi $Y = 6.523 + 0,110 (X_1) + 0,704 (X_2)$, dan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya, sebesar 0,845. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa rekrutmen mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 76,6%. sedangkan sisanya $100 - 76,6\% = 21,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikansi f (simultan) terlihat jelas bahwa rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jesindo sarana usaha Kota. Nilai F_{hitung} sebesar 86.389 dan tabel F_{tabel} sebesar 3,19 yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dessler. Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dr. H. Suwanto, M.Si & Donni Juni Priansa, S.p.d SE, MM (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV.
- H. suparyadi.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Komputer SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- James. A.F. Stoner. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Alih Bahasa*, Alexander Sindono
- Mangkunegara. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. (2014) *Manajemen Rekrutmen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Siagian Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke). Yogyakarta: STIE TKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Umam , K., & Sutanto, H. (2017). *Manajemen Investasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Widodo, Saparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Cetakan Pertama, Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal :

Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.

Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.

Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65-84.

Johana, F. E., Budiharto, B., & Rahayu, R. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Karya Asih Charitas Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2273-2282.

Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3), 325-337.

Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Guppi Samata. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 151-159.

Prihandini, C. P., & Syaodih, E. (2022). PENGARUH SELEKSI PEGAWAI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PRICOL SURYA INDONESIA. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 1-7.

Syahril, S. (2020). Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 335-347.

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

Huda, M. N. (2023). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil VIII Jakarta

Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.

Nurhaliza, S., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arata Parasolusi. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(2), 82-90.