

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK MITRA ANDA BANDAR LAMPUNG

Isti Diana Suci¹, Rini Loliyani^{2*}, Eka Travilta Oktaria³, Rina Loliyana⁴

Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

*E-mail Penulis Korespondensi: Riniloly@umitra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. Variabel bebas berisi rekrutmen dan pelatihan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh untuk menentukan sampel penelitian, dikarenakan semua populasi dijadikan sampel yang memiliki jumlah populasi sebanyak 47 responden. Teknik analisis yang digunakan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan sebesar 72.2% rekrutmen dan pelatihan. Sedangkan sisanya 27.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompenasi dll. Berdasarkan hasil penelitian, rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah Hasil analisis penelitian ini menunjukkan rekrutmen merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Pimpinan Klinik Mitra Anda Bandar Lampung seharusnya dapat lebih meningkatkan lagi pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of recruitment and training on employee performance at the Mitra Anda Clinic in Bandar Lampung. The independent variable contains recruitment and training while the dependent variable is employee performance. The type of data in this research uses quantitative research using primary and secondary data. In this study, a saturated sampling technique was used to determine the research sample, because the entire population was sampled with a total population of 47 respondents. The analysis technique used is validity, reliability, classical assumptions, hypotheses and multiple linear regression tests. The results of the research that has been conducted show that recruitment and training together (simultaneously) have a significant effect of 72.2% on recruitment and training. Meanwhile, the remaining 27.8% is influenced by other factors not examined in this research, such as work motivation, leadership style, compensation, etc.

Keywords: Recruitment, Training, Employee Performance

diterima	1 Juli 2024	direview	23 Oktober 2024	diterbitkan	26 November 2024
----------	-------------	----------	-----------------	-------------	------------------

I. PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan atau instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berprestasi. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Suwanto : 2023). Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharap hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Menurut Nurbaya (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat diimplementasikan di Klinik adalah Mitra Anda proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM. Ada beberapa cara yang bisa digunakan oleh organisasi atau perusahaan ketika akan merekrut karyawan baru seperti mengumumkan posisi yang dibutuhkan dengan memasang iklan di media umum, situs web perusahaan, situs web rekrutmen

umum, dan lain sebagainya. Akan tetapi, perusahaan sadar bahwa Rekrutmen adalah pertarungan, karena mereka sendiri tidak bisa memastikan apakah pegawai baru yang direkrutnya benar-benar sesuai yang diharapkan. Maka esensinya perusahaan sedang menggantungkan nasibnya dengan memberikan kepercayaan (tanggung jawab dan wewenang) kepada pegawai baru.. Dalam melakukan pemasaran dan penjualan langsung yang berhubungan dengan pasien dan karyawan di Klinik Mitra Anda Bandar Lampung melakukan perekrutan dan melakukan pelatihan agar terbiasa melakukan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Klinik Mitra Anda Bandar Lampung sudah terbilang efektif peranannya, karena dapat memilih SDM yang tepat sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Namun, dilihat 2 (dua) tahun terakhir ini mengalami penurunan yang dapat dirasakan oleh pihak perusahaan dalam merekrut karyawan. Ditunjukkan melalui kurangnya peminatan pihak perusahaan terhadap pelamar, karena tidak termasuk kriteria dalam pilihan untuk bekerja di perusahaan Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. Dapat dilihat pada gambar yang akan di tunjukkan di bawah ini mengenai jumlah pelamar pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung.

Rekrutmen adalah langkah-langkah untuk mencari, memilih, dan menggaji karyawan baru guna memenuhi keperluan perusahaan atau organisasi. Sasaran utama dari rekrutmen karyawan adalah menemukan individu yang cocok dengan

keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi posisi yang ada dalam perusahaan (Dessler,2023).. Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Pelatihan adalah suatu aktivitas pendidikan dalam waktu singkat dengan metode yang tersusun sistematis agar karyawan dapat mempelajari pengetahuan tentang teknik pengerjaan dan berbagai keahlian sesuai dengan tujuan pelatihan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Salah satu cara yang harus dilakukan adalah melatih karyawan agar memiliki keterampilan terhadap teknologi yang berkembang. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung,2019). Kemudian menurut Yusuf (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan artinya prestasi yang baik dan bermutu dan cocok dengan tanggung jawab serta peran kinerja karyawan bisa dipandang lewat pertumbuhan motivasi dan skill yang ada pada diri seseorang

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian menurut

Sugiyono (2019) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif. Pendekatan kuantitatif dalam penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan rumusan dan kepastian data numerik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2018).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Klinik Mitra Anda yang beralamat di Jalan Gemini No. 1/14 Rajabasa Jaya Lampung, dan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan selesai.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan atau scoring. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) mengatakan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan Data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan menyebar kuisioner ke responden yang berisi pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan indikator.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194) mengatakan bahwa sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Maka data sekunder penelitian ini adalah artikel, jurnal, dan karya lainnya yang berkaitan dengan penelitian untuk memperkuat analisis.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Berdasarkan uraian di atas, teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 47 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018) cara dalam pengumpulan data bisa dilaksanakan dengan cara : Observasi (pengamatan), Kuesioner (angket), Interview (wawancara).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan telaah pustaka diatas maka adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2). Serta yang menjadi Variabel Dependent (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikoloniaritas, uji auto korelasi, dan uji heteroskadastisitas.
3. Uji regresi linear berganda.
4. Uji Hipotesis meliputi uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan peneliti valid atau reliable maka dilakukan uji terlebih dahulu, uji kuesioner dilakukan kepada 23 responden karyawan Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 25. Diperoleh hasil uji validitas terhadap item- item pertanyaan mengenai variable independent terhadap variable dependen. Yang terdiri dari Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel *independen* dan variabel *dependen* yang dilihat dari nilai

rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar *deviasi*. Hasil penelitian statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Responden

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	47	10	25	21.49	3.229
Pelatihan	47	12	25	21.43	3.335
Kinerja Karyawan	47	9	25	21.96	3.189
Valid N (<i>listwise</i>)	47				

Sumber: Diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X1), memiliki nilai terendah 10, nilai tertinggi 25, dan nilai rata-rata 21.49 dengan standar deviasi sebesar 3.229.
2. Pelatihan (X2), memiliki nilai terendah 12, nilai tertinggi

25, dan nilai rata-rata 21.43 dengan standar deviasi sebesar 3.335.

3. Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai terendah 9,, nilai tertinggi 25, dan nilai rata0rata 21,96 dengan standar deviasi sebesar 3.

Tabel 2. Hasil Jenis Kelamin Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	24	51.1	51.1	51.1
	26-30	17	36.2	36.2	87.2
	31-35	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan Klinik Mitra Anda Bandar Lampung paling banyak

dusia 20-25 tahun dan rata-rata usia karyawan yaitu dari usia 26-30 tahun.

Tabel 3. Hasil Jabatan Responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Kesehatan	28	59.6	59.6	59.6
	Tenaga Penunjang Kesehatan	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa Jabatan pada Karyawan Klinik Mitra Anda Bandar Lampung paling

banyak adalah Tenaga Kesehatan dengan jumlah 28 Karyawan dan Tenaga Penunjang Kesehatan sejumlah 19 Karyawan.

Tabel 4. Hasil Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	7	14.9	14.9	14.9
	D3	8	17.0	17.0	31.9
	S1	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan Karyawan Klinik Mitra Anda Bandar Lampung lebih banyak didominasi oleh karyawan

yang berpendidikan S1 dengan jumlah responden 32 responden dari 47responden.

Tabel 5. Hasil Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	42.6	42.6	42.6
	Perempuan	27	57.4	57.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan Laki-laki dengan

jumlah frekuensi perempuan 27 sedangkan laki-laki hanya 20 dari 47 responden.

Hasil Analisis Uji Kualitas Data

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,818	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,884	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,833	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,907	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,819	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa hasil uji validitas item pertanyaan pada variabel rekrutmen (X1) dengan kondisi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga variabel rekrutmen dapat dinyatakan valid.

Dimana nilai r_{hitung} diperoleh dari output SPSS (dapat dilihat pada lampiran), kemudian $r_{tabel} = 0,3961$ (dapat dilihat pada r_{tabel} di lampiran).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,794	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,880	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,766	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,797	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,874	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa hasil uji validitas item pertanyaan pada variabel pelatihan (X₂) dengan kondisi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga variabel pelatihan dapat

dinyatakan valid. Dimana nilai r_{hitung} diperoleh dari output SPSS (dapat dilihat pada lampiran), kemudian $r_{tabel} = 0,3961$ (dapat dilihat pada r_{tabel} di lampiran).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,859	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,843	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,889	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,898	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,860	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa hasil uji validitas item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan kondisi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan

valid. Dimana nilai r_{hitung} diperoleh dari output SPSS (dapat dilihat pada lampiran), kemudian $r_{tabel} = 0,3961$ (dapat dilihat pada r_{tabel} di lampiran)

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0,894	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,869	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,918	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan output uji reliabilitas

didas dengan menggunakan 5

item pertanyaan dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) bernilai $0,894 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian pada rekrutmen sangat reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, output uji reliabilitas dengan menggunakan 5 item pertanyaan. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) bernilai $0,869 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

penelitian pada pelatihan reliabel dan dapat diterima. Serta, output uji reliabilitas dengan menggunakan 5 item pertanyaan dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) bernilai $0,918 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian pada kinerja karyawan reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.3829787
	Std. Deviation	.54169720
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.387

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebagai berikut: Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,387. Jadi, nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$

: $0,387 > 0,05$ maka distribusi data normal. Sehingga dengan itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

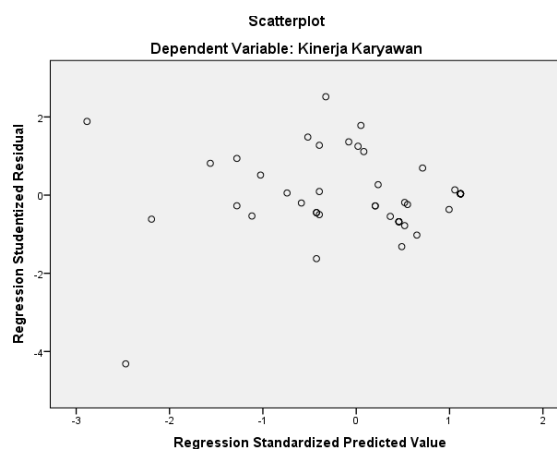
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	.581	1.722
	Pelatihan	.581	1.722

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF sebagai berikut:

1. Tolerance dan VIF Rekrutmen sebesar 0,581 dan 1,722.
Jadi, nilai Tolerance $> 0,1$: $0,581 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 : $1,722 < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Tolerance dan VIF Pelatihan

sebesar 0,581 dan 1,722
Jadi, nilai Tolerance $> 0,1$: $0,581 > 0,1$
 $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 : $1,722 < 10$
maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
Sehingga dengan itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.



Sumber: Diolah Peneliti (2019) Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.722	.709	.3441	1.970

Sumber: Diolah Peneiti (2024)

Hasil uji autokorelasi pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin– Watson (DW) sebesar 1,970. Dengan jumlah data sebanyak 47 ($n = 47$) dan jumlah

variabel bebas 2 ($k = 2$). Maka menentukan nilai dL dan dU dengan melihat tabel Durbin-Watson, pada (α) = 5%. Sehingga diperoleh nilai dL sebesar 1.4435

(tabel DW terlampir) dan didapatkan nilai dU sebesar 1.6204 (tabel DW terlampir), nilai $4 - dU$ ($4 - 1.6204 = 2,3796$) dan nilai $4 - dL$ ($4 - 1.4435 = 2,5565$). Sehingga dengan dasar pengambilan keputusan nilai $dU <$

$DW < 4 - dU$. Maka dU (1,6204) $< DW$ (1,970) $< 4 - dU$ (2,3796) dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi model regresi di dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Rgresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.723	.372		1.945	.058
	Rekrutmen	.083	.103	.084	.807	.424
	Pelatihan	.770	.101	.792	7.592	.000

Sumber:Diolah Peneiti (2024)

Hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diketahui bahwa: Konstanta = 0,723

Rekrutmen = 0,083

Pelatihan = 0,770

Dari hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda, sehingga dapat diketahui persamaansebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,723 + 0,083X_1 + 0,770X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,723 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bernilai 0,723, jika X1 dan

X2 masing-masing bernilai nol.

Uji Hipotesis

- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,083 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila rekrutmen mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya Kinerja Karyawan sebesar 0,083 atau 8,3%. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,770 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila Pelatihan mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya Kinerja Karyawan sebesar 0,770 atau 77%.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.723	.372		1.945	.058
	Rekrutmen	.083	.103	.084	.807	.424
	Pelatihan	.770	.101	.792	7.592	.000

Sumber: Diolah Peneiti (2024)

Hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS diatas dapat diketahui nilai t hitung rekrutmen sebesar 0,807 dan nilai signifikansinya sebesar 0,424. Hal ini berarti nilai t hitung (0,807) < t tabel (2,015368) dan nilai signifikan (Sig.) (0,424) > (0,05). Dimana t tabel diperoleh dari rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS diatas dapat diketahui nilai t hitung pelatihan sebesar 7,592 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai t hitung (7,592) > t tabel (2,015368) dan nilai signifikan (Sig.) (0,000) < (0,05). Dimana t tabel diperoleh dari rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.498	2	6.749	57.016	.000 ^b
	Residual	5.208	44	.118		
	Total	18.706	46			

Sumber: Diolah Peneiti (2024)

Hasil uji simultan (uji f) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai f hitung adalah 57,016 dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian f tabel pada penelitian ini adalah sebesar 3,21. F tabel diperoleh dari rumus $f_{tabel} = n - k - 1$.

Dimana nilai $n = 47$ dan $k = 2$.

Jadi, dapat diketahui f hitung (57,016) > f tabel (3,21) dan nilai signifikan (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa rekrutmen

dan pelatihan secara simultan kinerja karyawan.
berpengaruh signifikan terhadap

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.709	.3441

Sumber: Diolah Peneiti (2024)

Hasil uji koefisien determinasi (r^2) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r square sebesar 0,722. Maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 27,8% adalah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan :

1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa identifikasi, proses seleksi serta penempatan tidak menjadi beberapa pertimbangan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, peserta pelatihan serta evaluasi pelatihan telah menjadi semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Wardhana, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Ditial*”, 2023.
- Prof. Dr. Hotmaulina Sihotang, M.Pd, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, 2023.
- Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, Epi Parela, “*Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung*”, *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol 10, Hal 415-424, 2023.
- Alhidayatullah, Ade Sudarma, Muhammad Khairul Amal, “*Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 14 (1), Hal 119-130, 2023.
- Anton Ferry Ananda, Muhammad Afif, Fia Sari Wahyuni, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta*

- Sukses Perkasa Pandaan*”,
Jurnal Aplikasi Manajemen
dan Inovasi Bisnis, Vol 5(2),
Hal 2621 – 3230, 2023.
- Adinda Fitri Rahmawati, Naili
Farida, Ngatno, “*Pengaruh
Branda Prestige Dan
Purchase Intention Melalui
Brand Attitude (Studi Pada
Konsumen Iphone Di Kota
Yogyakarta*”, Jurnal Ilmu
Administrasi Bisnis, Vol 12
(1), Hal 131-139, 2023.
- Ani Setyowati, Moh. Mukhsin,
Indra Suhendra, Didit
Haryadi. “*Mediasi Motivasi
Kerja Hubungan Kompetensi
Dalam Meningkatkan
Kinerja Pegawai*”, Vol 19
(1), Hal 19-31, 2022.
- Dina Sarah Syahreza, Ditha Ivany
Tambunan, “*Pengaruh
Rekrutmen Dan Pelatihan
Kinerja Frontliner BRI
(Bank Rakyat Indonesia)
Cabang Sibolga*”, Jurnal
Ilmiah Simantek, Vol 7(2),
Hal 167-177, 2023.
- Dila Apriyanti, Uah Maspuroh,
Sinta Rosalina, “*Analisis
Nilai Cinta Kasih Pada
Novel Mariposa Karya
Luluk Hidayatul Fajriyah*”,
Jurnal Pendidikan Tambusai,
Vol 5 (3), Hal 5865-5872,
2021.
- Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M.,
“*Manajemen Sumber Daya
Manusia*”, 2020.
- Hairudin Hairudin, Eka Travilta
Oktaria. “*Analisis
Peningkatan Kinerja
Karyawan melalui Motivasi
Kerja Internal dan
Motivasi Eksternal
(Analysis of Employee
Performance Improvement
through Internal Work
Motivation and External
Employee Motivation)*”, Vol
4 (1), Hal 1-14, 2022.
- Halina, “*Recruitment of
Employees*”, Social
Academy of Sciences, Vol
9 (5), Hal 90-113, 2021.
- Hermawati, “*Pengaruh Pelatihan
Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada
Bank BJB di Cabang
Balaraja Banten*”, Jurnal
Ilmiah Manajemen Sumber
Daya Manusia, Vol 4 (3),
Hal 319-331, 2021.
- Halawa, “*Pengaruh Kompetensi,
Pelatihan, Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja
Karyawan PT.
Matahari Departemen Store
Thamrin Plaza Medan*”,
Jurnal Ilmu Manajemen, Vol
4 (2), Hal 10-32, 2021.
- Iqlal Muhammad Luthfi,
“*Pengaruh Disiplin Kerja
Dan Motivasi Kerja
Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Divisi
Washing pada PT Multi
Garmen Jaya Bandung*”,
JEMSI (Jurnal Ekonomi,
Manajemen, dan
Akuntansi), Vol 10 (1), Hal
704-714, 2024.
- I Gusti Ayu Agung, Yolanda
Katrin, “*Pengaruh
Pengadaan Bahan Makanan
Untuk Operasional Kitchen
Terhadap Kkinerja
Purchasing Di Hotel Alila
Solo*”, Jurnal Sabbhata
Yatra, Vol 4 (2), 2023.
- Iir Abdul Haris, “*Pengaruh
Rekrutmen, Pelatihan Dan
Pengembangan Terhadap
Kinerja Karyawan PT Bank
Danamon Indonesia Tbk.*”,
Jurnal Ilmiah Nasional,
Vol 2 (3), 2020
- Imron Imron, “*Analisa Pengaruh
Kualitas Produk Terhadap
Kepuasan Konsumen*”

- Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*”, IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering, Vol 5 (1), Hal 19-28,2019.
- Ira Ratnati, “*Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Atlet pada PB Djarum Indonesia*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM, Vol 1 (1), Hal 1-12, 2019.
- Kartini, Anggiat Sinurat, Ulung Napitu, “*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN 091561 Afd.A Pagar Jawa*”, Journal on Education, Vol 5 (4), Hal 14235-14240, 2023.
- Karyono, Ahmad Gunawan, “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia*”, Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, Vol 4 (2), Hal 20-30, 2021.
- Legia Seki Yolanda, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (OC) Regional-3 Pekanbaru*”, Jurnal B-Master: Bisnis dan Manajemen, Vol 1 (1), Hal 20-29, 2023.
- Mayangsari, “*Pengaruh Rekrutmen Nepotisme Dan Kompensasi Melalui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Batik Gondho Arum Banyuwangi*”, Vol 3 (2), Hal 11-20, 2019.
- Nur Hidayah, Arlina Dewi, Galuh Panji Rakasiwi. “*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama*”, Webinar Adimas, Vol 2, Hal 1.289-1.300, 2021.
- Rozi & Puspitasari, “*Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Seran*”, Jurnal Universitas Primarga, Vol 4 (2), Hal 106-110, 2021.
- Sakban, Ifnaldi Nurmali, Rifanto bin Ridwan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Journal of Administration and Educational Management, Vol 2, Hal 93-104, 2019.
- Gondho Arum Banyuwangi”, Vol 3 (2), Hal 11-20, 2019.
- Nur Hidayah, Arlina Dewi, Galuh Panji Rakasiwi. “*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama*”, Webinar Adimas, Vol 2, Hal 1.289-1.300, 2021.
- Rozi & Puspitasari, “*Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Seran*”, Jurnal Universitas Primarga, Vol 4 (2), Hal 106-110, 2021.
- Sakban, Ifnaldi Nurmali, Rifanto bin Ridwan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Journal of Administration and Educational Management, Vol 2, Hal 93-104, 2019.
- Suwarto, S., Sugeng, S., & Oktavia, N. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja*

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 18 No. 2 November 2024

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

- Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN. 7) Di Bekri. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 3(3), 648-656.*
- Toto Suwarsa, SE., Ak., MM, “*Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang Sidempuan Periode 2018-2020*”, Jurnal Akuntansi, Vol 14 (2), Hal 71-85, 2021.
- Tamin, “*Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)*”, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4 (2), Hal 10-34, 2020.
- Vera Sylvia Saragi Sitio, “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Supra Primatama Nusantara*”, Jurnal Ilmiah M-Progres, Vol 12 (1), Hal 150-162, 2022.
- Wahyu Nur Annisa, Maya Nurfitriyanti, Aulia Masruroh, “*Pengaruh Kecerdasan Interpersonal Terhadap Pemahaman Konsep Matematika*”, Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif, Vol 6 (1), Hal 1-10, 2023.

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 18 No. 2 November 2024

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)