
PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SETIAJAYA MOBILINDO KOTA DEPOK

Mei Cahyani^{1*}, Chotamul Fajri²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

meicahyani9@gmail.com, dosen01727@unpam.ac.id

(Diterima: 1 September 2024; Direvisi: 17 September 2024; Dipublikasikan: 9 Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Setiajaya Mobilindo. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 65 responden. Menggunakan teknik pengumpulan data, observasi, dan serta penyebaran kuesioner menggunakan SPSS versi 26. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrument data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah rekrutmen memberikan pengaruh parsial secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,997 + 0,379 X_1$. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel 14,599 atau ($14,599 > 1,668$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,997 + 0,503 X_2$. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($16,391 > 1,668$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan pelatihan secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,997 + 0,378 (X_1) + 0,503 (X_2)$. Korelasi rekrutmen diperoleh sebesar 0,879 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, sedangkan korelasi pelatihan sebesar 0,900 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi pengaruhnya secara simultan sebesar 84,5% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($174,991 > 3,130$). Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of recruitment and training on employee performance at PT Setiajaya Mobilindo. The method in this research uses quantitative research methods. The total sample was 65 respondents. Using data collection techniques, observation, and distributing questionnaires using SPSS version 26. The sampling method used is a saturated sample by taking the entire population to be used as a sample. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation and determination testing, hypothesis testing. The results of this research are that recruitment has a significant positive partial influence on employee performance with the recruitment regression equation having a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.997 + 0.379 X_1$. Based on the results of the hypothesis test, the calculated t value $> t$ table was 14.599 or ($14.599 > 1.668$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of recruitment on employee performance. Training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.997 + 0.503 X_2$. Based on the results of the hypothesis test, the calculated t value $> t$ table ($16.391 > 1.668$) was obtained. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant positive influence between training and employee performance. Recruitment and training are positively significant on employee performance with the regression equation $Y = 4.997 + 0.378 (X_1) + 0.503 (X_2)$. The recruitment correlation was obtained at 0.879, meaning it has a very strong relationship, while the training correlation was 0.900, meaning it has a strong relationship. The coefficient of determination of the simultaneous influence is 84.5%, while the remaining 15.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or ($174.991 > 3.130$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of recruitment and training on employee performance.

Keywords: *Recruitment, Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang kuat bergabung pada sumber daya yang berkualitas, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan tidak hanya sebagai penggerak aktivitas perusahaan, tetapi juga sebagai penentu jalannya perusahaan, apakah perusahaan akan tetap bertahan dalam segala kondisi bisnis dan pasar atau sebaliknya, kalah dalam persaingan dan membuat perusahaan gulung tikar.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan 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 harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai.

Perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan keputusan hubungan kerja merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang ditunjukkan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah kandidat yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan. Keuntungan dari rekrutmen dan pelatihan adalah proses pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya pengembangan kemampuan intelektual dan karakter manusia.

Tentu saja, hal ini meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan kesinambungan, sehingga departemen SDM berperan besar dalam hal ini. Rekrutmen dan pelatihan kinerja SDM juga merupakan kegiatan penting dalam departemen SDM. Rekrutmen dilakukan untuk menarik tenaga kerja yang kualifikasinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan perekrutan dilakukan untuk menarik tenaga kerja yang kualifikasinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Motivasi adalah hasil dari sikap (*attitude*) seorang pekerjaan terhadap situasi kerja yang mendorongnya untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, seseorang membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu kegiatan, yang merupakan faktor kemampuan yang terlibat dalam kegiatan manajemen SDM, yaitu rekrutmen.

PT. Setiajaya Mobilindo adalah perusahaan besar yang memiliki dealer dan kantor di Depok, Cimanggis, Cibubur, Parung, Pamulang, dan Bogor. Karena kesuksesannya, akan menarik untuk melihat bagaimana sumber daya manusia bekerja diperusahaan sebesar PT Setiajaya Mobilindo. Agar sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia, maka perlu diperlukan dilakukan upaya yang lebih terfokus dan berkesinambungan dalam pengembangan SDM secara konsisten dan berkesinambungan.

Hal ini menunjukkan bahwa PT Setiajaya Mobilindo dapat bersaing dalam komunitas untuk menyediakan layanan *oursourcing*. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa beberapa pekerja kurang optimal dalam melaksanakan tugas mereka karena posisi mereka tidak ideal di suatu divisi yang tidak dikuasai. Akibatnya, pekerja sering kurang semangat, takut, dan khawatir saat menjalankan tugasnya.

Menurut Mardianto (2014:8), rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Perasaan-perasaan ini juga menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Salah satu cara untuk mengatasinya adalah dengan merencanakan tenaga kerja dan melatih karyawan. PT Setiajaya Mobilindo dapat merekrut karyawan dengan menggunakan layanan *outsourcing*.

Kelemahan dari sumber eksternal ini adalah sistem pelaksanaan rekrutmen karyawan yang bermasalah. Misalnya nepotisme yang digunakan dalam pemilihan calon karyawan, yang tidak sesuai dengan keahlian kerja karyawan dengan jabatannya. Banyaknya masalah dan buruknya alur rekrutmen membuat implementasi menjadi lebih buruk.

Rekrutmen harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Proses rekrutmen yang tidak ideal atau tidak sesuai dengan *job description* dapat menghasilkan karyawan yang tidak

bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Rekap rekrutmen dilampirkan di sini oleh penulis.

Tabel 1. 1
Rekap Rekrutmen PT Setiajaya Mobilindo

Tahun	Total Pelamar	Diterima	%	Tidak Memenuhi Kualifikasi	%
2021	110	25	22,7	85	77,3
2022	109	25	22,9	84	77,1
2023	150	15	10	135	90
Total	369	65	17,6%	304	82,4%

Sumber: PT. Setiajaya Mobilindo Kota Depok 2023 (diolah)

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa jumlah pelamar lebih tinggi pada tahun 2023 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dan permintaan pekerja juga lebih tinggi pada tahun 2021 dan 2022. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi saat ini telah mendorong pengakuan akan pentingnya standar kualifikasi sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif perusahaan.

Oleh karena itu, tenaga kerja yang berkualitas tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja pekerja dan berkontribusi pada keuntungan yang akan menentukan masa depan perusahaan di PT Setiajaya Mobilindo.

Perekrutan karyawan untuk bagian lapangan didasarkan pada posisi yang kosong pada suatu divisi tanpa melihat *basic* dari calon karyawan tersebut, misalnya calon karyawan tersebut melamar sebagai sales, namun posisi yang kosong adalah pada bagian divisi marketing maka karyawan tersebut ditempatkan pada divisi marketing maka karyawan dituntut menjadi karyawan yang berkompeten dalam menjalankan pekerjaannya dengan tuntutan tersebut tanpa melihat basic dan kepentingan perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan tersebut tidak nyaman dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mengetahui bagaimana cara terbaik untuk mengelola karyawan dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu, karyawan baru yang akan menggantikannya akan memilih jam kerja yang berbeda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru pada suatu unit kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Proses rekrutmen juga membutuhkan proses pelatihan yang efektif.

Ketika karyawan ingin meninggalkan pekerjaan atau perusahaa, mereka tidak melakukan pekerjaan mereka sesuai prosedur, yang ada akhirnya menurunkan kinerja

karyawan. Manajemen dapat memotivasi karyawan untuk bertahan jika mereka tahu apa yang mereka inginkan, butuhkan, dan hargai.

Tidak ada bukti bahwa kebahagiaan karyawan hanya dipengaruhi oleh kompensasi moneter tetapi juga kompensasi non-moneter seperti kenyamanan tempat kerja, asuransi kesehatan, dan bonus. Selain itu, pengendalian dan pencegahan kinerja dapat dilakukan sejak awal proses rekrutmen. Misalnya dengan memberikan penjelasan kepada karyawan mengenai kondisi kerja, memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, dan menerapkan proses orientasi yang terstruktur bagi karyawan.

Untuk mendukung hal tersebut, penulis mendapatkan data tentang jumlah karyawan yang mengikuti kursus PT Setiajaya Mobilindo dari tahun 2021-2023.

Tabel 1. 2

Pelatihan Karyawan PT Setiajaya Mobilindo

Materi Pelatihan	2021	2022	2023
Analisis dan Penghakiman	√		√
Visi dan Rasa Bisnis	√		
Kerja Tim	√	√	√
Perencanaan dan Tindakan			√
Memimpin dan Motivasi		√	√
Mendorong dan Keberanian	√	√	√
Kemampuan Interpersonal	√	√	
Fokus Pelanggan	√	√	√

Sumber: PT.Setiajaya Mobilindo Kota Depok, 2023 (diolah)

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk secara sistematis meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat mencapai prestasi profesional dalam pekerjaan mereka direncanakan oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Investasi pelatihan akan menjadi sebuah keuntungan ketika para karyawan tetap berada dalam organisasi dan tidak kalah dengan para pesaing, sehingga pelatihan karyawan memiliki hubungan dengan tingkat kinerja karyawan.

PT Setiajaya Mobilindo juga mengalami hal yang sama. Tabel 1.2 menunjukkan persentase pekerja yang dilatih dari tahun 2021-2023. Salah satu unit administrasi PT Setiajaya Mobilindo Kota Depok memberikan dukungan akademik dan administratif. Untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan dengan sukses, rekrutmen dan pelatihan yang efektif sangat penting. Namun, masalah rekrutmen dan pelatihan selalu ada dalam kehidupan.

Menurut pengamatan, persyaratan rekrutmen dan pelatihan PT Setiajaya Mobilindo Kota Depok tidak memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman saat bekerja. Faktor-faktor seperti tekanan dari jam kerja resmi, pemimpin yang sangat arogan dan apatis terhadap rekan kerja, kurangnya pengetahuan karyawan tentang cara mencapai tujuan yang ditetapkan, kurangnya rasa terima kasih karyawan. Tentu saja hal ini berpotensi mempengaruhi terjadinya masalah kinerja karyawan. Untuk informasi lebih lanjut, tabel berikut akan memberikan gambaran fenomena masalah saat ini:

Tabel 1.3

Hasil Evaluasi Kinerja Rata-rata Pekerja Tahun 2021-2023

Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	B	N	S	B	N	S	B	N	S
	K	(%)		K	(%)		K	(%)	
Hasil kerja									

Disipli n Kerja	10	8	8	10	7	7,	1	8	7,
	0	%		5	5%		0	0	5%
Tangg ung Jawab	10	8	8,	10	8	8	1	8	8,
	0	5%		0	%		0	5	5%
Kolabo rasi	10	9	9	10	8	8,	1	8	8,
	0	%		5	5%		0	5	5%
Hasil Kerja									
Kualita s Hasil Pekerjaan	10	7	7,	10	8	8	1	8	8
	5	5%		0	%		0	0	%
Jumlah Pekerjaan	10	8	8,	10	7	7	1	8	8
	5	5%		0	%		0	0	%
Jumla h	50		4	5		3	5		4
		1,5%	0		9%	0			0,5%

Sumber: PT. Setiajaya Mobilindo, 2023
Catatan : B (Bobot), NK (Nilai Kinerja), dan S (Nilai Skor)

Kinerja karyawan di PT Setiajaya Mobilindo Kota Depok terus menghadapi masalah akibat nilai yang diperoleh pada tahun 2021 sebesar 50 atau 41,5%, pada tahun 2022 sebesar 50 atau 39%, dan pada tahun 2023 sebesar 10 mengalami penurunan atau 40,5% sehingga menghambat tujuan perusahaan.

Dengan demikian, perusahaan harus menerima kerugian karena pekerjaan pekerja terkadang tidak selesai tepat waktu, yang menyebabkan lebih banyak pekerjaan yang harus dikerjakan oleh orang lain. Selain itu masalah yang sering dihadapi oleh pekerja terkait dengan kinerjanya seperti penurunan semangat kerja, dapat menyebabkan kualitas kerja yang tidak memuaskan atau buruk bagi kinerja pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul " **PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SETIAJAYA MOBILINDO KOTA DEPOK.**".

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan data numerik yang diperoleh melalui instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Penelitian ini dilakukan di PT. Setiajaya Mobilindo, dengan fokus pada seluruh karyawan perusahaan sebagai populasi penelitian. Dalam konteks ini, metode penelitian kuantitatif sangat relevan karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel yang diukur dengan menggunakan teknik statistik yang tepat, seperti regresi linear dan analisis korelasi.

Tempat penelitian ditetapkan di PT. Setiajaya Mobilindo karena ketersediaan data dan kemudahan akses untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan topik yang sedang diteliti, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat tentang fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut. Penelitian ini direncanakan untuk dilakukan dalam jangka waktu satu hingga dua bulan, dengan mempertimbangkan kompleksitas analisis data dan proses pengumpulan data yang harus diselesaikan secara cermat dan tepat waktu.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui angket atau kuesioner yang

disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Setiajaya Mobilindo. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, di mana responden diberikan pilihan jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, yang melibatkan pengumpulan dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk pengukuran data, digunakan skala Likert yang dimodifikasi dengan empat alternatif jawaban, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Setelah memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar analisis statistik, analisis regresi linear sederhana dan berganda dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil dari analisis ini akan menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, serta memberikan wawasan tentang pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan di PT. Setiajaya Mobilindo. Seluruh analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23.0 untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Statistik Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan seberapa signifikan pengaruh tersebut, dilakukan analisis kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

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 mengestimasi 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 4. 1 Regresi Linear Sederhana Rekrutmen (X_1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,954	2,231		3,117	,003
	Rekrutmen	,839	,057	,879	14,599	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Dengan nilai t hitung sebesar 14,599, nilai signifikan (P-Value) sebesar 0,000, dan nilai konstanta (a) sebesar 6,954, nilai koefisien rekrutmen (b) sebesar 0,839 dan nilai t hitung (a) ditampilkan pada tabel 4.20. sehingga menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,839 + 6.954$$

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

- Nilai konstanta persamaan tersebut diatas adalah 0,839 yang menunjukkan bahwa 6,954 akan menjadi nilai kinerja jika nilai rekrutmen adalah nol.

- b. Variabel rekrutmen memiliki koefisien yang positif sebesar 6,954 yang menunjukkan bahwa perekrutan memiliki kinerja yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai perekrutan meningkat 1% maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 6,954%.

Tabel 4. 2. Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X2)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,430	1,960		3,791
	Pelatihan	,813	,050	,900	16,391

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 pelatihan memperoleh nilai konstanta (a) 7,430 dan nilai koefisien (b) 0,813 serta nilai t hitung 16,391 dan nilai signifikansi (p-value) 0,000, yang memungkinkan terbentuknya persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,430 + 0,813$$

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

- a. Karena nilai konstanta dari persamaan diatas adalah 7,430 kita dapat menganggap bahwa jika tidak ada pelatihan, kinerja karyawan akan dinilai sebesar 7,430.
- b. Variabel pelatihan memiliki koefisien positif sebesar 0,813 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 0,813%.

Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4. 3 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,997	1,859		2,688
	Rekrutmen	,379	,094	,397	4,032
	Pelatihan	,503	,089	,557	5,657

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 $Y = 4,997 + 0,379 (X_1) + 0,503 (X_2)$. Dari persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 4,997 menunjukkan bahwa ada nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,997 poin dalam kasus di mana variabel pengambilan (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak ada.



- b. Nilai rekrutmen (X_1) 0,379 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 0,379 poin.
- c. Nilai pelatihan (X_2) adalah 0,503, yang berarti bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_2) akan menghasilkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,503 poin jika variabilitasnya tidak berubah dan konstantanya tetap variabel rekrutmen (X_1)

Analisis Koefisien Korelasi

Tujuan dari analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4. Uji Koefisien Korelasi Rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan

		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	,879**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

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

(Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, terhadap korelasi yang kuat (koefisien R) sebesar 0,879 antara penerimaan dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 5 Uji Koefisien Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,900**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,900. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Perfect Correlation) antara kinerja karyawan dan instruksi.

Tabel 4. 6 Uji Koefisien Korelasi variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,922 ^a	,850	,845	2,365	,850	174,991	2	62	,000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2024

Angka R (Correllation Coefficielnt) selbelsar 0,922 belrdasarkan tabell 4.25 diatas. Hal ini melnunjukkan bahwa ada korellasi yang sangat kuat antara relkrutmeln dan pellatihan telrhadaap kinelrja karyawan selcara belrsamaan.

Analisi Koefisien Determinasi

Tujuan untuk melngeltahui selbelrapa kuat hubungan antara variabelll indelpelndeln parsial dan variabelll delpelndeln selcara simultan, digunakan analisis koelfisieln deltelnminasi. Dalam pelnellitian ini, variabelll relkrutmeln (X1) dan pellatihan (X2) belprngaruh telrhadaap kinelrja karyawan (Y). Belrikut ini adalah hasil pelrhhitungan koelfisieln deltelnminasi delngan melnggunakan program SPSS velrsi 26.

Tabel 4. 7. Uji Koefisien Determinasi Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,768	2,889

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Delngan hasil R² (R Squarel) selbelsar 0,772 77,2% relkrutmeln melmpelngaruhi kinelrja karyawan, dan 39,4% sisanya dipelngaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 8. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan (X2) terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,807	2,636

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Selbelsar 81,0% pellatihan belrpelngaruh telrhadaap kinelrja karyawan, seldangkan 39,4% lainnya dipelngaruhi oleh faktor lain, selsuai delngan hasil R² (R Squelra) selbelsar 0,810.

Tabel 4. 9. Uji Koefisien Determinasi variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,850	,845	2,365

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Anda dapat melihat hasil analisis determinasi yang diperoleh dari tabel 4.28 di atas, yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen rekrutmen (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 84,5%. Selain itu, variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini berpengaruh sebesar 23,1%.

Uji Hipotesis

Proses dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah "rekrutmen (X₁) dengan pelatihan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Seltajaya Mobilindo". Uji T dan Uji F dilakukan secara bersamaan untuk memvalidasi hipotesis secara parsial.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

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 $t_{hitung} > t_{tabel}$, H₀ ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H₀ diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh signifikan)

Melingat pentingnya, maka dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Jika signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Dengan rumus t_{tabel} , $df = n$ (banyak data) – k = (jumlah variabel independen) = 69 – 2 = 67, dan tingkat signifikansi = 0,05, dan $t_{tabel} = 1.668$.

Tabel 4. 10**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,954	2,231		,003
	Rekrutmen	,839	,057	,879	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $14.599 > 1.668$. 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 Seltajaya Mobilindo, karena H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,430	1,960		3,791
	Pelatihan	,813	,050	,900	16,391
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Beldasarkan hasil pelngujian pada tabell 4.30 diatas, nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , atau $16,391 > 1,668$. Sellain itu, nilai $P_{value} <$ Sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) melmpelrkuat hal ini. Olelh karelna itu, telrdaapat pelngaruh yang signifikan selcara parsial antara pellatihan telrhadaap kinelrja karyawan di PT Seltiajaya Mobilindo

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 indelpelndeln belrpelngaruh telrhadaap variabilitas delpelndeln, selbaliknya
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabilitas indelpelndeln tidak belrpelngaruh telrhadaap variabilitas delpelndeln.

Belsarnya F_{tabel} dicari delngan keltelntuan:

$df = k-1$ dan $df = n-k$

dimana:

n = banyaknya sampell (relspondeln)

k = banyaknya variabel (belbas dan telrikat)

Maka dipelrolelh $69-3 = 66$. Selhingga $F_{tabel} = 3,13$. Adapun rumusan hipotelsisnya adalah:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1957,476	2	978,738	174,991
	Residual	346,770	62	5,593	
	Total	2304,246	64		
					Sig.
					,000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Beldasarkan tabell 4.31, hasil uji signifikansi f (simultan) melnunjukkan bahwa nilai F_{hitung} selbelsar 174,991 dan tabell F_{tabel} selbelsar 3,13 melnunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ delngan delmikian, H_0 3 ditolak dan H_a 3 ditelrima. Delngan delmikian, relkrutmeln dan pellatihan melmiliki pelngaruh yang signifikan telrhadaap kinelrja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Setiajaya Mobilindo, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen sebagai variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,954 + 0,839 (X1)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,879 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 14,599$ sedangkan $t_{tabel} 1,668$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ 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 Setiajaya Mobilindo Kota Depok.
2. Pelatihan sebagai variabel independen (X2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,430 + 0,813 (X2)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 16,391$ sedangkan $t_{tabel} 1,668$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga kita dapat mengatakan bahwa variabel kinerja karyawan di PT Setiajaya Mobilindo Kota Depok secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan.
3. Dengan menggunakan persamaan regresi $Y = 4,997 + 0,379 (X1) + 0,503 (X2)$, dan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya, sebesar 0,845. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 84,5% sedangkan sisanya $100 - 84,5\% = 15,5\%$ 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 Setiajaya Mobilindo Kota Depok. Nilai F_{hitung} sebesar 174,991 dan F_{tabel} sebesar 3,13 yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I. G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan SOP Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 541-550.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15- 24.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAMA GROUP TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(8).

- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158-176.
- Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- 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.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sinar Ritonga, S. E. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AUSTINDO NUSANTARA JAYA AGRI BINANGA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).