

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANGGALA RADHIKA ABIYASA CIRUAS KABUPATEN SERANG

Salapudin¹, Ihwan Satria Lesmana²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Email : 1salapudin606@gmail.com, 2ihwansatrialesmana@gmail.com

ABSTRACT

The research problem in this study is whether recruitment and training affect employee performance, either partially or simultaneously. This study aims to analyze and prove the influence of these two variables on improving employee performance at PT. Manggala Radhika Abiyasa. The method used is a quantitative approach with a survey technique involving 70 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the help of SPSS version 27. The results show that recruitment has a significant effect on performance with a t-value of 4.146 and a significance value of 0.000. Training also has a significant effect, with a t-value of 3.470 and a significance value of 0.001. Simultaneously, recruitment and training have a significant effect on performance, with an F-value of 76.894 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.697 indicates that 69.7% of the variation in performance is explained by these two variables. In conclusion, the improvement of security personnel performance is strongly influenced by the effectiveness of recruitment and training. Therefore, the integration of selection and development strategies is necessary to produce professional and job-ready security personnel.

Keywords: Recruitment (X_1), Training (X_2), Perfomance (Y).

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja peserta didik, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh dua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Manggala Radhika Abiyasa. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 70 responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai hitung sebesar 4,146 dan signifikansi 0,000. Pelatihan juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai hitung sebesar 3,470 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai Fhitung sebesar 76,894 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 menunjukkan bahwa 69,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kesimpulannya, peningkatan kinerja security sangat dipengaruhi oleh efektivitas rekrutmen dan pelatihan. Diperlukan integrasi strategi seleksi dan pembinaan untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan siap pakai.

Kata kunci: Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), Kinerja (Y).

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tidak cukup hanya menyediakan layanan yang baik, perusahaan juga dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten. Dalam konteks ini, rekrutmen dan pelatihan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan,

Proses rekrutmen yang dilaksanakan secara tepat dan selektif memungkinkan perusahaan memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemilihan peserta didik yang tepat sejak awal akan menjadi pondasi bagi terciptanya kinerja yang optimal. Namun demikian, keberhasilan rekrutmen perlu didukung oleh program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan. Pelatihan menjadi sarana untuk memperkuat kemampuan teknis, meningkatkan kedisiplinan, serta menanamkan nilai-nilai profesionalisme, terutama bagi tenaga kerja di bidang keamanan (*security*).

Sesuai PERMENAKERTRANS RI No. 19 Tahun 2012 tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan peraturan kapolri (PEREKAP) No. 24 Tahun 2007 tentang sistem manajemen pengamanan, organisasi perusahaan, organisasi atau instansi, perusahaan dinyatakan perlu adanya dukungan pengelolaan tenaga kerja penunjang yang professional dan amanah.

PT.Manggala Radhika Abiyasa yang berlokasi di Ciruas, Kabupaten Serang adalah perusahaan *security outsourcing* yang bergerak di bidang penyediaan jasa keamanan, dengan jaminan pelayanan serta penanganan kerja yang disiplin serta taat aturan. Setiap karyawan dilatih dan mampu menyelesaikan segala hal permasalahan keamanan dengan menghasilkan solusi terbaik. PT. Manggala Radhika Abiyasa menyediakan layanan dalam bentuk swakarsa untuk berbagai industri, intitusi, instansi, atau masyarakat yang menginginkan keamanan, ketertiban dan kenyamanan.

Selain itu, pendidikan dan pelatihan belum efektif membekali kemampuan teknis meskipun pelatihan rutin diberikan, seperti Gada Pratama dan beladiri tongkat-T, masih banyak peserta didik yang dikembalikan karena kurang siap secara teknis di lapangan. Meskipun PT. Manggala Radhika Abiyasa telah menyelenggarakan pelatihan secara rutin sebelum peserta didik ditugaskan, peningkatan angka pengembalian menunjukkan kemungkinan adanya ketidakefektifan dalam penyampaian materi, materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan actual pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan dinamika tugas di lapangan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan respons cepat terhadap situasi darurat. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu membekali peserta didik dengan kemampuan teknis, sikap profesional, dan daya tanggap yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi kerja nyata.

Adapun permasalahan inti yang muncul adalah mengenai tingkat kualitas kinerja karyawan (*security*). Kinerja karyawan bukan hanya soal menjalankan tugas, tetapi juga soal ketepatan, keandalan, dan konsistensi dalam pelaksanaan tanggung jawab. Tingginya angka pengembalian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan pengguna jasa dengan kinerja aktual tenaga keamanan yang disalurkan. Maka, penting untuk ditelaah bagaimana kontribusi rekrutmen dan pelatihan terhadap pembentukan kinerja yang optimal

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja individu dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan berpatokan pada kapabilitas, pengalaman, komitmen, dan waktu (Sadana & Indreswari, 2023). Sedangkan Menurut Pranogyo kinerja karyawan adalah ukuran pencapaian hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan, guna mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk mengetahui kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas (Martini & Hasyunah, 2022)

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan (Tialonawarmi, 2024). Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Suci et al., 2024). Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016)

Menurut Mardianto, rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi (Rinaldi & Rahmawati, 2022). Lebih lanjut menjelaskan bahwa rekrutmen mencakup berbagai kegiatan yang digunakan untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi dan sikap kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa proses rekrutmen harus disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan agar mampu menarik sumber daya manusia yang unggul (Rosento, 2018).

Sri Larasati pelatihan adalah bentuk pendidikan jangka pendek yang disusun secara terorganisir dan bertujuan untuk membantu karyawan non-manajerial dalam menguasai keterampilan teknis tertentu, sesuai dengan kebutuhan organisasi (Siregar et al., 2020). Lebih lanjut, Dalam konteks organisasi modern, pelatihan dipandang tidak hanya sebagai kegiatan rutin, tetapi juga sebagai investasi strategis. Pelatihan berperan penting dalam pengembangan nilai jangka panjang perusahaan, karena mampu meningkatkan mutu personel dan mendukung pertumbuhan kinerja secara keseluruhan. Perusahaan yang aktif melaksanakan program pelatihan secara konsisten cenderung memiliki karyawan yang lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan kerja Pangestu et al. (2022).

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka pokok dari permasalahan penelitian ini sebagai berikut : 1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT.Manggala Radhika Abiyasa ? 2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Radhika Abiyasa Ciruas ? 3. Apakah rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Radhika Abiyasa Ciruas ?

Penulis berasumsi dari penelitian tersebut terdapat tiga hipotesis, yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Manggala Radhika Abiyasa
H2 : Diduga terdapat pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Manggala Radhika Abiyasa
H3 : Diduga terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Manggala Radhika Abiyasa.

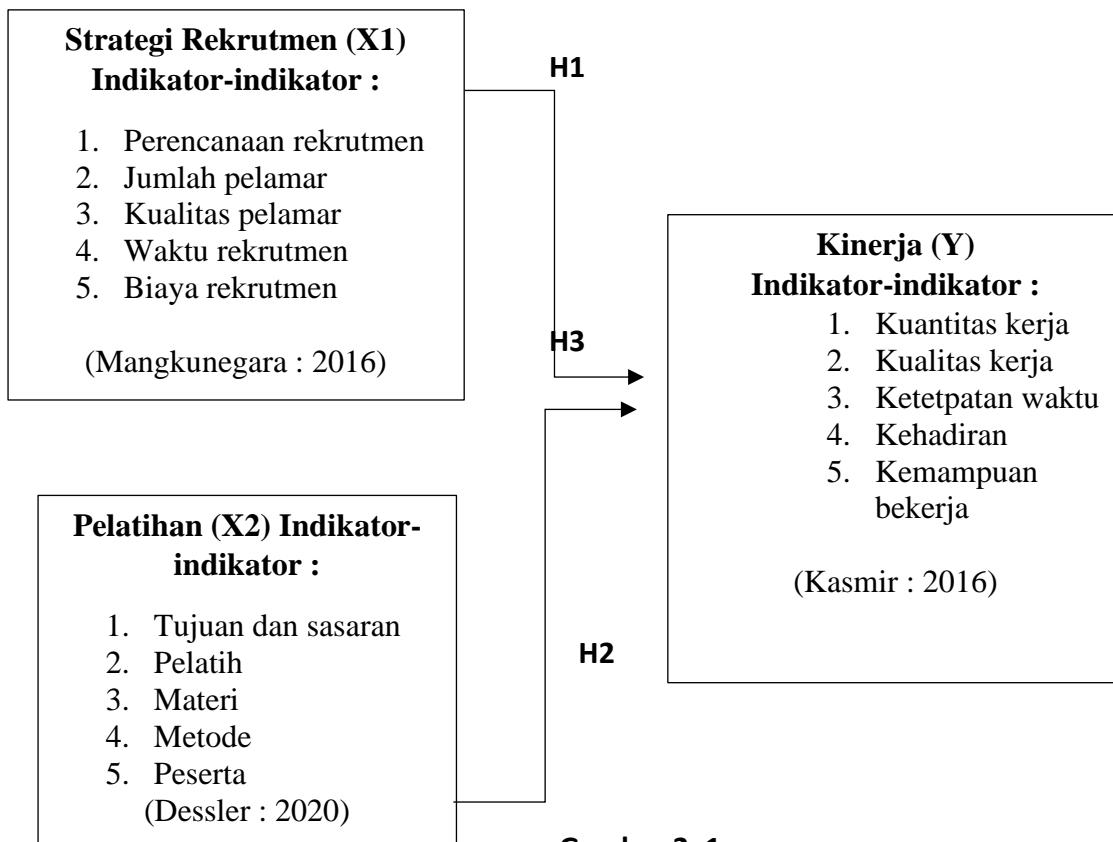
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam hal ini, terdapat variabel independen sebagai faktor yang memengaruhi, dan variabel dependen sebagai faktor yang dipengaruhi (Sugiyono, 2019).

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 70 responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan SPSS versi 27.

Objek yang dilakukan pada PT. Manggala Radhika Abiyasa, dengan fokus pada pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Peneliti secara khusus mengamati aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian agar dapat diperoleh data yang relevan dan mendukung. Data tersebut selanjutnya diproses dan dianalisis sebagai dasar dalam penyusunan laporan penelitian. Berdasarkan teori yang telah dikaji sebelumnya

Berdasarkan uraian diatas hubungan variable-variabel penelitian dapat digambarkan kerangka berfikir penelitian ini yaitu sebagai berikut



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik dan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Adapun populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan aktif di PT Manggala Radhika Abiyasa, Ciruas, Kabupaten Serang, yang berjumlah 70 orang dan telah mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden

2. Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)

1.	Laki-Laki	62	88,57%
2.	Perempuan	8	11,43%
	Total	70	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah 2025

Tabel 4. 2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 30 Tahun	69	98,6%
2.	31-40 Tahun	0	0%
3.	41-50 Tahun	1	1,4%
	Total	70	100%

Sumber :

Data primer yang telah diolah 2025

Tabel 4. 3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	. SMA/SMK	43	62,3%
2.	Diploma	26	37,7%
3.	S-1	1	1,4%
	Total	70	100%

Sumber : Data Primer Diolah

2. Variabel Kinerja

Variabel kinerja karyawan (*security*) terdiri dari 15 butir pernyataan yang telah diuji validitasnya. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai interval atau sebaran skor berada pada rentang 36 hingga 75, artinya skor terendah adalah 36 dan tertinggi 75. Dari sini diperoleh range sebesar 27, yang menunjukkan selisih antara skor tertinggi dan terendah

Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 52,09 menunjukkan bahwa tingkat kinerja peserta didik cenderung berada pada kategori tinggi. Nilai median sebesar 50,50 menandakan bahwa separuh responden memiliki skor di bawah dan separuhnya di atas angka tersebut, sehingga data cenderung seimbang. Sementara itu, modus bernilai 47, artinya skor 47 adalah yang

paling sering muncul di antara seluruh responden.

Selanjutnya, nilai standar deviasi sebesar 926 mengindikasikan tingkat penyebaran data terhadap nilai rata-rata, semakin kecil nilainya maka data lebih homogen. Sedangkan varians sebesar 60,080 mencerminkan keragaman data secara keseluruhan, nilai ini mendukung bahwa terdapat variasi antar individu dalam hal kinerja, meskipun tidak terlalu ekstrem.

3. Variabel Rekrutmen

Variabel rekrutmen diukur menggunakan 15 pernyataan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.4, diketahui bahwa skor rekrutmen berada dalam interval 34 hingga 75, yang menunjukkan nilai minimum dan maksimum dari data. Dari rentang tersebut diperoleh range sebesar 41, yang menggambarkan jarak atau selisih antara skor tertinggi dan terendah.

Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 51,24 menunjukkan bahwa secara umum persepsi peserta didik terhadap proses rekrutmen berada dalam kategori tinggi. Median sebesar 50,00 mengindikasikan bahwa setengah dari responden memiliki skor di bawah dan setengah lainnya di atas nilai tersebut, menunjukkan distribusi yang relatif seimbang. Sementara itu, modus bernilai 47, yang berarti nilai tersebut paling sering muncul dalam data.

Nilai standar deviasi sebesar 9,567 menunjukkan tingkat penyebaran data terhadap nilai rata-rata. Semakin kecil nilai standar deviasi, semakin konsisten jawaban responden. Adapun varians sebesar 91,520 menggambarkan keragaman data secara keseluruhan. Nilai ini menandakan bahwa terdapat variasi persepsi antar peserta didik terhadap proses rekrutmen, namun masih dalam batas yang wajar.

4. Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan terdiri dari 15 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.4, diketahui bahwa skor pelatihan berada dalam interval 31 hingga 75, yang menunjukkan nilai minimum dan maksimum dari data. Dari selisih tersebut, diperoleh range sebesar 44, yang menggambarkan jarak antara skor tertinggi dan terendah.

Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 65,29 menunjukkan bahwa secara umum peserta didik menilai proses pelatihan yang diterima berada pada kategori baik. Median sebesar 54,76 menandakan bahwa setengah responden memiliki skor di bawah nilai tersebut, sementara setengah lainnya berada di atas, mengindikasikan kecenderungan data agak condong ke atas. Modus sebesar 53 menunjukkan bahwa skor ini paling sering muncul dalam data responden.

Selanjutnya, nilai standar deviasi sebesar 8,968 menggambarkan tingkat penyebaran data terhadap rata-rata; nilai ini menandakan bahwa jawaban responden cukup bervariasi namun tidak terlalu menyebar jauh dari rata-rata. Sedangkan varians sebesar 80,418 menunjukkan keragaman nilai secara keseluruhan dalam variabel pelatihan. Secara umum, data ini menunjukkan persepsi peserta didik terhadap pelatihan tergolong baik dan relatif konsisten.

5. Analisis Data

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel rekrutmen diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,146 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} 4,146 > 1,995$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha 0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,470 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} 3,470 > 1,995$ dan nilai signifikansi lebih

kecil dari nilai *alpha* 0,001<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja

Tabel 4. 4
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2887.503	2	1443.752	76.894	.000 ^b
	Residual	1257.983	67	18.776		
	Total	4145.486	69			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen						

Sumber : Output SPSS 27

Dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05

$$Df1 = K-1 (3-1) = 2$$

$$Df2 = N-K (70-3) = 67$$

Diketahui nilai F tabel sebesar 3,13. Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung = 76,894 untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, maka dilakukan perbandingan nilai F hitung = 76,894 > F tabel 3,13.

Berdasarkan kriteria uji diatas dan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pada PT. Manggala Radhika Abiyasa di Ciruas Kabupaten Serang

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung sebesar 3,408 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*security*) PT. Manggala Radhika Abiyasa. Koefisien regresi sebesar 0,394 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas rekrutmen sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394 satuan. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang mencakup perencanaan yang matang, seleksi yang ketat, dan kriteria yang sesuai sangat memengaruhi kualitas SDM yang direkrut. Hasil ini konsisten dengan teori Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas rekrutmen menentukan kesesuaian tenaga kerja dengan posisi yang dibutuhkan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Feny Tialonawarmi (2024), Christian Kuswibowo dan Catur Erti Suksesty (2021), serta Muhammad Yazid Rosyidi dkk. (2021) yang menemukan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Windha Agustin dkk. (2022) dan Nizam Suheil Siregar dkk. (2020), yang tidak menemukan pengaruh signifikan antara rekrutmen dan kinerja, kemungkinan karena perbedaan sistem seleksi atau karakteristik lembaga.

2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pada uji t untuk variabel pelatihan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,532 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (4,532 > 1,995) dan nilai signifikansi di

bawah 0,05, maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,531 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,531 satuan. Temuan ini memperkuat pernyataan Dessler (2020) bahwa pelatihan yang sistematis akan membentuk kesiapan fisik, pengetahuan teknis, serta sikap kerja profesional peserta didik. Program pelatihan seperti Gada Pratama dan beladiri menggunakan tongkat-T berperan dalam membentuk kompetensi dan respons terhadap situasi kerja nyata. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Christian Kuswibowo, Catur Ertty Suksesty (2021), Dian Natasya dkk. (2023), dan Nizam Suheil Siregar dkk. (2020) yang menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bahkan, pada penelitian Windha Agustin dkk. (2022), yang menyatakan rekrutmen tidak berpengaruh, pelatihan tetap terbukti memiliki dampak signifikan.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 149,446 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($149,446 > 3,14$) dan signifikansi $< 0,05$, maka rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,817 menunjukkan bahwa 81,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan pelatihan, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pendekatan terpadu antara proses seleksi dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja peserta didik secara lebih signifikan daripada dilakukan secara terpisah. Hal ini senada dengan hasil penelitian Feny Tialonawarmi (2024) dan Jiman Budiharja dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa kombinasi rekrutmen dan pelatihan memberikan dampak positif lebih besar terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (*security*) pada PT. Manggala Radhika Abiyasa di Ciruas, Kabupaten Serang. Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah meningkatnya angka pengembalian peserta didik oleh mitra kerja, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam proses rekrutmen dan pelatihan yang berdampak pada kinerja.

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang dilakukan, disintesisan dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan . Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 4,146 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,146 > 1,995$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, proses rekrutmen yang dilakukan secara tepat berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja peserta didik.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai thitung sebesar 3,470 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,470 > 1,995$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, pelatihan yang efektif dan relevan terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja peserta secara signifikan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung}

sebesar 76,894 dan nilai signifikansi 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (76,894 > 3,13) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 mengindikasikan bahwa 69,7% variasi kinerja peserta didik dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan pelatihan secara bersamaan, sementara 30,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali pers.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen pelatihan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- M. Matondang, K., S. Br. Kembaren, U., & Aulia, R. (2019). *Manajemen Pengumpulan Data*. 5.
- Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Masita,. Meilida Eka Sari, (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Furtasan Ali Yusuf (2024). *Pedoman Penulisan Skripsi, Jurnal Ilmiah, dan Publikasi* (07 ed.). Bina Bangsa Press.
- Rosento, Y. (2018). *Strategi Pengelolaan SDM untuk Kinerja Unggul*. Cakrawala Media.
- Sinungan, M. (2017). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sukrispiyanyo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indmedia Pustaka.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 1, 15–31.
<https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Suparni, E. (2017). *Manajemen Rekrutmen dan Seleksi*. Indeks.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Prenadamedia. Group.

SUMBER JURNAL

- Andayani, A. & Hirawati, H. (2021). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan jasa. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Budiharja, J., Aribowo, H., & Jondar, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta). ... : *Jurnal Komunikasi Dan*
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/4653>
- Kinerja, T., Pada, K., & Tirta, P. (2024). *Iqwani Khaeratulnisa Nomor Induk Mahasiswa: 105021102422*.
- Martini, Y., & Hasyunah, H. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pandu Siwi Sentosa. *Jurnal Kompetitif*.
<https://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/981>

- Natasya, D., Setianingsih, E., & ... (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja:(Studi pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto). *Manivest: Jurnal*
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afandi, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Rinaldi, R., & Rahmawati, A. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Journal of* <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/jema/article/view/3039>
- Sadana, S. M. S., & Indreswari, V. F. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Pt Reasuransi Xyz. *Prosiding Seminar Nasional*. <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/581>
- Siregar, M. N. S., Andriyani, P. R., Wellan, G. B. R., & ... (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Ilmiah* <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1086>
- Suci, I. D., Loliyani, R., Oktaria, E. T., & ... (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. *Derivatif*:
- Suparni, E. (2017). Manajemen Rekrutmen dan Seleksi. Indeks.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen *Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Prenadamedia. Group.
- Tialonawarmi, F. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi. *Jurnal Ekonomi Utama*. <https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria/article/view/187>
- Wildan, Saleh, A. M., & Imron. (2020). *KARYAWAN MEDIA PERS INDONESIA*. 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/idejeb.v1i1.7>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain