



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 799-809

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Ahmad Syarifudin Sukasih
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen03017@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of recruitment and training on performance at PT. Telkom Access North Jakarta. This study uses a quantitative analysis approach, the quantitative approach in this study is the data that has been obtained in the form of numbers that can be calculated. The data collection came from questionnaires as well as the collection of several documents related to the research. The results of the study show that recruitment partially has a significant effect on employee performance at PT. Telkom Access North Jakarta. This is evidenced by a partial hypothesis test (t-test) obtained a t-table value of $> (10.349 > 1.980)$ and a significance value of $< 0.05 (0.00 < 0.05)$. Training partially has a significant effect on employee performance at PT. Telkom Access North Jakarta. This is evidenced by a partial hypothesis test (t-test) obtained by a t-table $> (8.177 > 1.980)$ and a significance value of < 0.05 . Simultaneous recruitment and job training have a significant effect on employee performance at PT. Telkom Access North Jakarta. This is evidenced by a simultaneous hypothesis test (F test) obtained $F_{cal} > F_{tabel} (53.813 > 3.070)$ and a significant value of $< 0.05 (0.00 < 0.05)$.

Keywords: Recruitment, Training, Performance.

Latar Belakang

Perusahaan telekomunikasi sebagai suatu wadah bagi orang-orang yang bekerja dalam dunia telekomunikasi, dalam menjalankan kegiatannya perusahaan memerlukan manajemen dalam mengatur sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya penting dalam perusahaan yang memerlukan pengelolaan adalah sumber daya manusia sebagai pegawai. Perusahaan yang baik terdiri dari pegawai yang mampu bekerja dalam memiliki keterampilan yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, pegawai sebagai salah satu sumber daya harus dikelola melalui suatu manajemen, yakni manajemen sumber daya manusia (MSDM/Human Resources Management). Berdasarkan manajemen sumber daya manusia (MSDM), perusahaan dapat dengan baik mencari dan memperkerjakan orang yang tepat pada posisi yang tepat dan waktu yang tepat pula sesuai kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal pertama yang menggunakan manajemen SDM dalam perusahaan telekomunikasi adalah perencanaan SDM. Perencanaan SDM tersebut dijabarkan melalui proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan pegawai dengan kinerja layanan yang baik. Aspek pertama dari rekrutmen adalah untuk menentukan jumlah lowongan kerja dan tipe pelamar yang dibutuhkan dan aspek yang kedua adalah untuk mengumumkan kepada pelamar potensial melalui iklan agar melamar lowongan kerja tersebut.

2. Metode Penelitian

Tipe riset yang dicoba penulis dalam penataan proposal ini memakai tata cara kuantitatif. Informasi kuantitatif merupakan sesuatu ciri dari sesuatu variabel yang nilai- nilainya dinyatakan dalam wujud angka. Tata cara kuantitatif bisa dimaksud selaku metodologi riset yang berlandas pada filsafat positivisme, digunakan buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi tertentu. Pengumpulan informasi memakai instrument riset, analisis informasi bertabat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan buat menguji hipotesis yang sudah diresmikan Metode pengambilan ilustrasi yang digunakan merupakan random sampling dengan tata cara ilustrasi jenuh, ialah segala populasi dijadikan ilustrasi sebanyak 122 responden. Tujuan dari pendekatan ini merupakan meningkatkan serta menguji model- model matematis, teori, sertahipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diamati. Bagi Sugiyono(2022), pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme serta penuh kaidah ilmiah secara objektif, terukur, serta sistematis.

Metode analisis informasi dalam riset ini meliputi analisis statistik deskriptif serta pengujian instrumen informasi. Statistik deskriptif digunakan buat menggambarkan ciri variabel lewat nilai- nilai statistik semacam rata- rata, nilai minimum serta maksimum. Tidak hanya itu, pengujian instrumen dicoba buat mengukur validitas serta reliabilitas kuesioner selaku perlengkapan pengumpulan informasi. Uji validitas bertujuan buat membenarkan kalau informasi yang dikumpulkan mencerminkan keadaan sesungguhnya, cocok dengan Bagi Sugiyono(2022) serta Ghozali(2022), uji reliabilitas digunakan buat mengukur konsistensi instrumen riset. Instrumen dikatakan reliabel bila nilai Cronbachs Alpha lebih dari 0, 60.

Tahapan analisis informasi dicoba lewat sebagian prosedur statistik buat menanggapi rumusan permasalahan riset. Uji prasyarat informasi dicoba terlebih dulu, semacam uji anggapan klasik yang jadi ketentuan dalam model regresi. Berikutnya dicoba analisis regresi linier simpel serta berganda, dan perhitungan koefisien korelasi serta koefisien determinasi buat mengenali ikatan serta donasi antarvariabel. Pengujian hipotesis dicoba dengan memakai Uji T buat memandang pengaruh tiap- tiap variabel secara parsial, serta Uji F buat menguji pengaruh variabel secara simultan. Segala proses ini bertujuan buat mendapatkan hasil yang objektif, akurat, serta bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal. Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

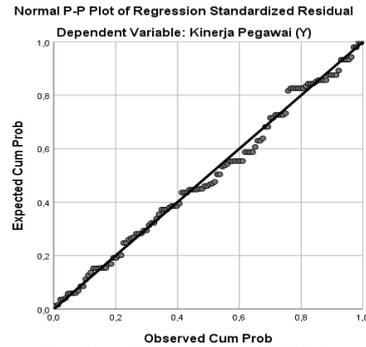
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		122
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63490121
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,060
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Test distribution is Normal.,Calculated from data. Lilliefors Significance Correction. This is a lower bound of the true significance. Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,955	2,468		5,248	,000		
	Rekrutmen (X1)	,602	,117	,603	5,152	,000	,322	3,108
	Pelatihan (X2)	,088	,101	,101	,865	,389	,322	3,108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel rekrutmen sebesar 0,332 dan pelatihan sebesar 0,332 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel rekrutmen sebesar 3,108 dan variabel pelatihan sebesar 3,108 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan

heteroskedastisitas. Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

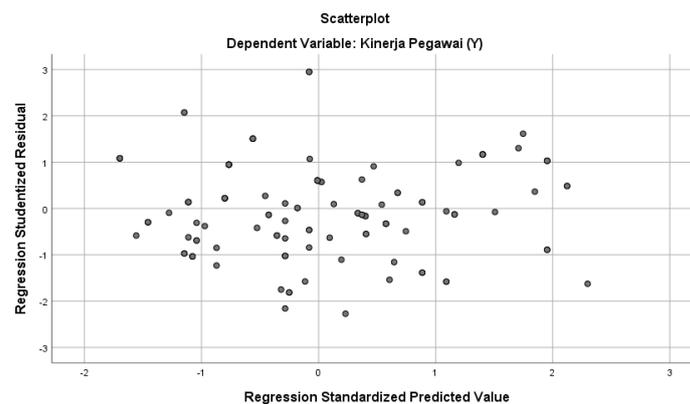
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,617		1,081	,282
	Rekrutmen (X1)	,112	,252	1,576	,118
	Pelatihan (X2)	-,101	-,263	-1,644	,103

a. Dependent Variable: RES2, Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel rekrutmen (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,118 dan pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,103 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah, 2024

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X² terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.566>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,064	2,462		5,305	,000
	Rekrutmen (X1)	,686	,066	,687	10,349	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,064 + 0,686X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 13,064 diartikan bahwa jika variabel rekrutmen (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 13,064 *point*. Nilai koefisien regresi rekrutmen (X1) sebesar 0,686 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kinerja pegawai (Y) sebesar 0,686 *point*.

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,589	2,319		8,447	,000
	Pelatihan (X2)	,518	,063	,598	8,177	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y). Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,589 + 0,518X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 19,589 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 19,589 *point*. Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 0,518 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel rekrutmen (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,518 *point*.

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,955	2,468		5,248	,000
	Rekrutmen (X1)	,602	,117	,603	5,152	,000
	Pelatihan (X2)	,088	,101	,101	,865	,389

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,955 + 0,602X_1 + 0,088X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 12,955 diartikan bahwa jika variabel rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,955 *point*. Nilai rekrutmen (X_1) 0,602 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,602 *point*. Nilai pelatihan (X_2) 0,088 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel rekrutmen (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,088 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations^b

Rekrutmen (X_1) Kinerja Pegawai (Y)

Rekrutmen (X_1)	Pearson Correlation	1	,687**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Listwise N=122, Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,687 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations^b

Pelatihan (X_2) Kinerja Pegawai (Y)

Pelatihan (X_2)	Pearson Correlation	1	,598**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). b. Listwise N=122, Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,598 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,689a	,475	,466	2,657

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.566>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1), Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,689 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel rekrutmen dan pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,598a	,358	,352	2,926

Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,352 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 35,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-35,2\%) = 64,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,598a	,358	,352	2,926

Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024
Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,358 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-35,8\%) = 64,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,689a	,475	,466	2,657

Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1), Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y). Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 46,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,6\%) = 53,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis kualitas pelayanan dan promosi terhadap keputusan pembelian dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu dengan kriteria Jika nilai *t hitung* < *t tabel* : berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Jika nilai *t hitung* > *t tabel* : berarti H0 ditolak dan H1 diterima Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t tabel* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$t_{tabel} = t_{\alpha,df} (Taraf\ Alpha\ x\ Degree\ of\ Freedom)$ $\alpha =$ taraf nyata 5%, $df = (n-3)$, maka diperoleh $(122-3) = 119$, maka $t_{tabel} = 1,980$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau $p\ value < Sig.0,05$.

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,064	2,462		5,305	,000
	Rekrutmen (X1)	,686	,066	,687	10,349	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau $(10,349 > 1,980)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah H0 : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. H2 : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,589	2,319		8,447	,000
	Pelatihan (X2)	,518	,063	,598	8,177	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,177 > 1,980)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho_{value} < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df_1 = (k-1) = (3-1) = 2$, maka diperoleh $df_2 = (122-3) = 119$, jadi $F_{tabel} = 3,070 > F_{hitung}$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\rho_{value} < Sig.0,050$. Rumusan hipotesisnya adalah $H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. $H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759,769	2	379,884	53,813	,000b
	Residual	840,067	119	7,059		
	Total	1599,836	121			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y), Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1), Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,813 > 3,070)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho_{value} < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan Deskriptif

Variabel Rekrutmen (X1)

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel rekrutmen dari 122 responden memberikan penilaian yang beragam. Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel rekrutmen diperoleh rata-rata skor sebesar 3,70 termasuk pada rentang skala 3,40- 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 58,03% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 41,97%.

Variabel Pelatihan (X2)

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel pelatihan dari 122 responden memberikan penilaian yang beragam. Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel pelatihan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,64 termasuk pada rentang skala 3,40- 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 54,92% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 45,08%.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja pegawai dari 122 responden memberikan penilaian yang beragam. Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel keputusan pembelian diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 69,42% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 30,58%.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,064 + 0,686X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,687 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,472 atau sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,349 > 1,980$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Potale (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Sentosa (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,589 + 0,518X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,598 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,35,8 atau sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,177 > 1,980$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Agusta dan Susanto (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Kumara dan Utama (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.

Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh signifikan kinerja pegawai pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,955 + 0,602X1 + 0,088X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,689 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($53,813 > 3,070$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Adnyani, Wimba, dan Astrama (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Lotulong dan Uhing (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,064 + 0,686X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,687 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar

0,472 atau sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,349 > 1,980)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,589 + 0,518X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,598 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,35,8 atau sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,177 > 1,980)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,955 + 0,602X_1 + 0,088X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,689 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,813 > 3,070)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

1. Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba.
2. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
3. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cet. ke-23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
4. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Ed. ke-14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
5. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Ed. ke-14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
6. Notoatmodjo, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: EGC.
7. Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
8. Sugiyono. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Kencana.
9. Sunyoto, D. (2020). *Teori, kuisioner dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
10. Terry, G. R. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
11. Dessler, G. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba.
12. Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cet. ke-24)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
14. Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
15. Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
16. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi revisi)*. Bandung: Alfabeta.