



## **Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al-Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor**

Chantika Anzaltha Malindra, Bachtiar Arifudin Husain  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[chantikaanzaltham@gmail.com](mailto:chantikaanzaltham@gmail.com), [dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 65 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 5,765 > 2,000, nilai signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi sebesar 34,5%. Variabel pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 8,840 > 2,000, nilai signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi sebesar 55,4%. Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel sebesar 41,930 > 2,750 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 57,5% menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 57,5%, sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, yayasan perlu meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan pelatihan kerja secara berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.*

*Kata kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### **1. Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia pada era globalisasi menjadi aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi karena berperan dalam keberhasilan pimpinan dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, serta mengawasi para pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Upaya pengelolaan tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memperoleh perhatian yang serius agar mampu menjalankan kegiatan operasional organisasi secara efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berpotensi agar dapat melaksanakan tugas pokok serta fungsinya dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dalam konteks pembangunan nasional, lembaga pendidikan kejuruan memiliki peran penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang terampil, kompeten, serta siap menghadapi tantangan dunia kerja modern. Yayasan Al-Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor yang terdiri dari SMP Djojoredjo dan SMKS Joyorejo sebagai institusi vokasional dituntut tidak hanya mampu mencetak lulusan yang menguasai keterampilan teknis, tetapi juga harus dikelola oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kinerja profesional dan produktif. Maka dari itu, efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Yayasan Al-Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga dalam mewujudkan tujuan pendidikan vokasi.

Salah satu yayasan yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi di wilayah Bogor adalah Yayasan Al-Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor, yang beralamat di Gang Djoyorejo, Kelurahan Putat Nutug, Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor, Jawa Barat yang berdiri sejak 08 Oktober 1988 saat itu pertama kali nya

didirikan SMP Djojoredjo lalu menyusul SMKS Joyorejo pada 13 Juni 2012 Pada awalnya kedua sekolah berada di bawah naungan Yayasan Djojoredjo, namun kemudian beralih kepengurusan menjadi Yayasan Al Fatih School Ciseeng, Kabupaten Bogor saat ini. Secara geografis, lokasi sekolah ini berada di kawasan semi perkotaan yang strategis, mudah diakses oleh masyarakat sekitar, dan dikelilingi oleh lingkungan sosial ekonomi yang heterogen.

Kondisi ini memberikan peluang bagi Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas tenaga kerja lokal, khususnya pada sektor-sektor produktif yang berkembang di wilayah Ciseeng dan sekitarnya dengan mendirikan sekolah dari jenjang SMP hingga SMK. Namun demikian, keberhasilan lembaga pendidikan seperti Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti lingkungan dan dukungan masyarakat, melainkan juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia internal.

Sehingga untuk mendapatkan kandidat yang sesuai, sangat dibutuhkan strategi rekrutmen yang tepat dan efektif, jangan sampai proses rekrutmen hanya menjadi ajang untuk membuang waktu, uang dan tenaga tanpa menghasilkan karyawan baru yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh suatu yayasan. maka yayasan harus menemukan orang yang tepat, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh yayasan. Kualitas dari karyawan baru yang diterima tergantung dari strategi rekrutmen yang efektif.

**Tabel 1 Data Rekrutmen Karyawan  
Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogo  
Periode Tahun 2023-2025**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pelamar</b> | <b>Jumlah Karyawan yang dibutuhkan</b> | <b>Jumlah karyawan yang Terealisasi</b> | <b>Persentase Realisasi</b> |
|--------------|-----------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------|
| 2023         | 17                    | 10                                     | 10                                      | 100%                        |
| 2024         | 15                    | 12                                     | 12                                      | 100%                        |
| 2025         | 24                    | 18                                     | 14                                      | 78%                         |

*Sumber: Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor*

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pelamar yang diterima hanya pada tahun 2023 dan 2024 saja yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di Yayasan Al Fatih School. Sedangkan pada tahun 2025 jumlah yang dibutuhkan 18 orang, namun hanya 14 (78%) orang yang terealisasi, sehingga jumlah perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Selain dari rekrutmen, hasil kinerja dari SDM juga sangat erat hubungannya dengan pelatihan dan pengembangan SDM pada sebuah yayasan. Oleh sebab itu, diperlukan adanya suatu penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDM yang dilakukan setelah mendapatkan hasil dari penilaian tersebut. Tujuan dari pelatihan karyawan itu sendiri adalah supaya para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan apa yang menjadi tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Secara keseluruhan pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada daya saing organisasi dan peningkatan kinerja organisasi menyeluruh.

Namun seringkali banyak organisasi yang tidak menyadari bahwa pelatihan sangat penting di lakukan untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan ketika terjadi kesulitan keuangan seringkali anggaran untuk pelatihan dikurangi, padahal hal itu akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan turn over karyawan yang pada akhirnya justru meningkatkan biaya untuk rekruten karyawan baru.

**Tabel 1 Data Pelatihan Karyawan  
Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor Periode Tahun 2024-2025**

| Tahun | Target Program Pelatihan | Realisasi       | Keterangan      |
|-------|--------------------------|-----------------|-----------------|
| 2024  | 5 Program                | 3 Program (60%) | 2 Program (40%) |
| 2025  | 5 Program                | 3 Program (60%) | 2 Program (40%) |

Sumber: Data Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan karyawan pada Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor masih belum berjalan secara optimal. Pada tahun 2024 terdapat 5 program pelatihan yang direncanakan, namun hanya 3 program yang berhasil direalisasikan dengan persentase sebesar 60%, sedangkan 2 program lainnya atau sebesar 40% belum terlaksana. Selanjutnya pada tahun 2025, dari 5 program pelatihan yang direncanakan hanya 3 program yang dapat dilaksanakan, sementara 2 program lainnya belum terealisasi.

Dengan kondisi yang belum terlaksananya beberapa program pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi karyawan masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu, penyesuaian jadwal kerja, serta belum optimalnya perencanaan program pelatihan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan belum berjalan secara maksimal, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dari aspek metode pelatihan, pelaksanaan pelatihan masih didominasi oleh metode ceramah dan penggunaan alat peraga seperti proyektor. Metode ini kurang memberikan kesempatan bagi peserta untuk melakukan praktik langsung, sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif dan tidak mampu memberikan pengalaman aplikatif yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Selanjutnya, dari aspek kompetensi pelatih, instruktur yang bertugas sering kali belum menguasai materi secara mendalam atau tidak memiliki keahlian yang memadai di bidang yang dilatihkan. Kondisi ini berdampak pada penyampaian materi yang kurang optimal dan pemahaman peserta yang tidak maksimal.

Kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam sebuah yayasan, karena kepemimpinan sebuah yayasan dapat digunakan untuk menentukan bagaimana kondisi lingkungan yayasan saat ini, dan juga untuk memperkirakan bagaimana lingkungan akan berubah dan bagaimana mengantisipasi dan mengambil keuntungan dari perubahan ini. Namun, banyak juga yayasan yang tidak mengetahuinya, bagaimana memperoleh, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan yang mengarah untuk mencapai kepuasan kerja karyawan di sebuah yayasan.

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok organisasi yang ada di dalam suatu yayasan yang di berikan tanggung jawab oleh yaysan sehingga aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi di dalam sebuah yayasan.

**Tabel 2 Data Kinerja Karyawan  
Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor Periode Tahun 2023-2025**

| No        | Penilaian Kinerja Karyawan | Presentase (100%) | 2023 (100%) | 2024 (100%) | 2025 (100%) |
|-----------|----------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1         | Kuantitas Kerja            | 100%              | 85%         | 87%         | 90%         |
| 2         | Kualitas Kerja             | 100%              | 90%         | 90%         | 93%         |
| 3         | Pengetahuan Kerja          | 100%              | 86%         | 89%         | 90%         |
| 4         | Pelaksanaan Tugas          | 100%              | 75%         | 85%         | 90%         |
| 5         | Tanggung Jawab             | 100%              | 77%         | 80%         | 83%         |
| Rata-rata |                            | 100%              | 83%         | 86%         | 89%         |

Sumber: Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor diketahui belum maksimal atau belum mencapai angka 100%, tahun 2023 rata-rata 83% dalam semua indikator, tetapi mengalami peningkatan pada tahun 2024 sebesar 86% dan meningkat kembali pada tahun 2025 yaitu 89%. Meskipun dalam 3 tahun terakhir rata-rata mengalami kenaikan, tetapi belum mencapai 100% maka dari itu kinerja perusahaan harus dapat ditingkatkan terus agar tujuan yayasan dapat lebih maksimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan harus segera diperbaiki untuk meningkatkan hasil kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disini lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematis, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor"**.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017:13), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian, ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017:29), "Deskriptif adalah metode yang berfungsi metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor yang beralamat Gg. Djoyorejo, Kel. Putat Nutug, Kec. Ciseeng, Kab. Bogor, Jawa Barat

Menurut Menurut Sugiyono (2020:215) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 65 Orang pada Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor.

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi,"sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 65 orang karyawan Yayasan Al Fatih School Ciseeng Kabupaten Bogor dan menggunakan Teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308) "Teknik pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia.

Analisis merupakan proses mengolah data mentah dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan agar data tersebut dapat menjadi informasi baru sehingga diberi arti dan makna agar data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk mengetahui dan memecahkan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:147) “analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengujian Deskriptif**

##### **1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Rekrutmen**

Total mean skor variabel Rekrutmen adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori setuju/baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas rekrutmen yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17,5%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 48,9%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 31,9%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0,1%.

##### **2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan Kerja**

Total mean skor variabel pelatihan kerja adalah sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pelatihan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19,0%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 47,7%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 32,3%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 0,90%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0%.

##### **3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan**

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19,50%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 49,70%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 30,0%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 0,80%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0%.

#### **Pengujian Kuantitatif**

##### **1. Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,525 + 0,530 X_1$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.588 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,345 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 34,5\%) = 65,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel Uji Hipotesis di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(5,765 > 2,000)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linieritas, homogenitas, dan multikolinearitas. kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta. Untuk hasil nilai persamaan regresi diperoleh  $Y = a + bX_1 = 2,513 + 0,425X_1$ , yang artinya nilai konstanta sebesar 2,513 berarti jika nilai variabel rekrutmen tidak ada atau 0, maka nilai kinerja sebesar 2,513. Nilai koefisien regresi 0,425 berarti apabila nilai variabel rekrutmen bertambah atau mengalami kenaikan 1 (satu) poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,425.

Besar nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,594 dan nilai  $r$ -square sebesar 0,353. Jika diinterpretasikan nilai korelasi 0,594 berada pada rentang pengaruh yang kuat. Besar pengaruh yang diberikan variabel rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja di PT. Algolab Solution Jakarta adalah sebesar 0,353 atau 35,30%. Ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Shinta Arum Tidokartika, Rachmatullaili Tinakartika Rinda, Denia Maulani, dan Ecin Kuraesin, Jurnal Manager Ilmu Manajemen, Vol 4 No. 4 November 2021 Hal. 434-437. No. ISSN : 2654-8623. Universitas Ibn Khaldun Bogor, dengan judul PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Algolab Solution Jakarta. Terdapat pengaruh antara variabel seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Algolab Solution Jakarta. Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Algolab Solution Jakarta.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,581 + 0,707 X_2$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.744 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan pada hasil pengujian pada hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,554 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-55,4\%) = 44,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian pada uji hipotesis di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(8,840 > 2,000)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  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 Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Lipia Kosdiant, Didi Sunardi (2021), Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021: 141 - 150 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh dengan kualitas kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,470 + 0,171X_1 + 0,592X_2$ . Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Rekrutmen dan Pelatihan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,575 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-57,5\%) = 42,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dengan hasil penelitian dari penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padivalley Golf Club menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,659 lebih besar dari  $t$  tabel 2,010 dan tingkat signifikansi 0,001. Selain itu, variabel pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,753 lebih besar dari  $t$  tabel 2,010 dan tingkat signifikansi 0,001. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan pelaksanaan pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Moh Rohman, Edi Jusriadi, dan Nasrullah (2025). Jurnal Journal Of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS) Vol.2 No.3 (2025) No. ISSN 2963-914X. Universitas Muhammadiyah Makassar

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,525 + 0,530 X_1$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.588 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,345 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh

terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-34,5\%) = 65,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel Uji Hipotesis di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(5,765 > 2,000)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. 2). Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,581 + 0,707 X_2$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.744 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan pada hasil pengujian pada hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,554 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-55,4\%) = 44,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian pada uji hipotesis di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(8,840 > 2,000)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  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 Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,470 + 0,171X_1 + 0,592X_2$ . Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Rekrutmen dan Pelatihan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,575 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-57,5\%) = 42,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 41,930 lebih besar daripada  $F$  tabel sebesar 2,750  $(41,930 > 2,750)$ . Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Reference

1. Adeyemi, J. K. (2022). Workplace Conflict On Productivity and Emotional Stability of Employee. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.216>
2. Adu, J., & Nawangsari, L. C. (2022). Build Organizational Citizenship Behavior Toward Environment Through Organizational Culture, Organizational Commitment and Mediated Self-efficacy. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.251>
3. Adula, M., & Kant, S. (2022). Examining Entrepreneurship Significant Factors affecting the Performance of MSE's in Ethiopia, Horn of Africa. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i1.282>
4. Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1, 125–137.
5. Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
6. Dahlan, D., & Nurhayati, M. (2022). The Effect of Green Innovation on Organizational Performance: Role of Enterprise Risk Management As A Mediation Variable. *Asean International Journal of Business*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i2.187>
7. Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
8. Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
9. Gupta, A., & Jangra, S. (2024). Green human resource management and work engagement: Linking HRM performance attributions. *Sustainable Futures*, 7, 100174. <https://doi.org/10.1016/J.SFTR.2024.100174>
10. Gustiana, R. (2022). Pn Pengembangan Sumber Daya Manusia. *JEMSI*, 3(6), 657–666. Diakses dari: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107>
11. Hartomo, N. K., & Lutarlean, B. S. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero Bandung)\*\*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. Diakses dari: <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
12. 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. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
13. Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungrhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.153>
14. Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hade Dinamis Sejahtera. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
15. Lina, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13241>

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

16. Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Trija Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>.
17. Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan K Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>.
18. Song, K., Guo, M., Chu, F., Yang, S., & Xiang, K. (2023). The influence of perceived Human Resource strength on safety performance among high-speed railway drivers: The role of organizational identification and psychological capital. *Journal of Safety Research*, 85, 339–347. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.04.001>.
19. Sulaiman, J., Hanum, Z., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2024). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN) ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANEN LESTARI INTERNUSA Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Politeknik LP3I Medan*. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v4i04.533>
20. Turner, N., Barling, J., Dawson, J. F., Deng, C., Parker, S. K., Patterson, M. G., & Stride, C. B. (2021). Human resource management practices and organizational injury rates. *Journal of Safety Research*, 78, 69–79. <https://doi.org/10.1016/J.JSR.2021.06.003>