



Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Inasentra Unisatya

Retno Nurcholis¹, Ulta Rastryana²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email : retnonurcholis08@gmail.com

Abstract. *The main aspect that needs to be considered by organizations or companies to achieve their goals is the HR aspect. Therefore, companies need to pay more attention to employee performance to be even better, especially in terms of recruitment and job training. This study aims to determine the effect of recruitment and job training on employee performance at PT. Inasentra Unisatya. The research method used is a quantitative approach. Data collection methods in this study are interviews, observations, questionnaires, and literature studies. The population in this study were permanent employees of PT. Inasentra Unisatya in the field of personnel as many as 53 employees. The sampling technique used was a saturated sample with a sample size of 53 respondents. The data analysis techniques used were data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and determination coefficient testing processed using the SPSS version 25.0 application. The results of this study indicate that partially recruitment has a positive and significant effect on employee performance. Partial job training has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously recruitment and job training have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Recruitment, Job Training, Employee Performance*

Abstrak. Aspek utama yang perlu diperhatikan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah aspek SDM. Maka dari itu perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan supaya lebih baik lagi terutama dalam hal rekrutmen dan pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inasentra Unisatya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, Observasi, kuisioner (angket), dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Inasentra Unisatya dibidang kepegawaian sebanyak 53 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan atau organisasi harus berkembang dan tumbuh yaitu dengan menerapkan berbagai tehnik yang dituangkan dalam strategi untuk meningkatkan kinerja pekerja di masa saat ini. Kinerja suatu perusahaan dapat ditingkatkan lagi dengan beberapa cara aspek utama yang perlu diperhatikan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah aspek SDM.

SDM merupakan seseorang yang menjalankan perusahaan ataupun organisasi dan faktor utama karena keberadaan perusahaan, karena di dalam perusahaan manusia ikut serta dibelakangnya. Sumber daya manusia yang terampil melaksanakan pekerjaan atau tugas, menjalankan kewajibannya diperlukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Salah satu tujuan dari pengelolaan SDM adalah dengan membuat sumber daya manusia diorganisasi atau perusahaan bekerja lebih efisien, yang menghasilkan satuan kerja yang efisien. Oleh karena itu pentingnya diadakan program rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Herlambang, menggunakan cara dan proses rekrutmen yang dibuat dan dipastikan oleh perusahaan, untuk mengangkat pekerja baru setara dengan spesifikasi kerja yang diperiksa oleh divisi SDM. Pengenalan metode rekrutmen pekerja adalah upaya untuk memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang berpengalaman dan memiliki kemampuan untuk memenuhi harapan perusahaan atau organisasi. Setelah proses rekrutmen selesai, untuk mencari calon pekerja yang baik dan berkualitas, calon karyawan dipilih melalui proses penyaringan, yang diikuti proses pelatihan atau pembinaan (Pertiwi et al., 2023).

Pelatihan pekerja adalah cara berbagi informasi atau mengajarkan keterampilan tertentu kepada pekerja sehingga mereka semakin berpengalaman dan mampu memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik (Hermawan & Idris, 2022). Pelatihan kerja yaitu cara membantu meningkatkan keterampilan karyawan untuk memenuhi tujuan atau target perusahaan, dengan adanya pelatihan dapat membantu karyawan mendapatkan pemahaman yang baik tentang pengetahuan yang relevan bagaimana pelaksanaannya untuk memperkuat kemampuan, ketrampilan, dan sifat yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Wahyuni, Kinerja yaitu hasil kerja yang dimiliki seseorang, dari kuantitas maupun kualitas, yang diperoleh pekerja atau karyawan selama periode waktu tertentu dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Avengalista et al., 2022). Masing-masing karyawan memiliki kinerja atau kemampuan dan keinginan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas, karena setiap pekerja memiliki tingkat kinerja yang berbeda.

PT. Inasentra Unisatya merupakan perusahaan minuman dan makanan yang berbasis di Cileungsi, Jawa Barat. Sebagai perusahaan yang berdiri sejak tahun 1978, PT. Inasentra Unisatya telah banyak menghasilkan produk – produk unggulan dengan berbagai keunikan seperti *Hard candy (Pindy Glaze)*, *Chewy Candy (Pindy Mint, Pindy Susu, Mr. Candy, Gingerly)*, *Gummy Jelly* dengan merek terkenal seperti Sunkist (pemegang lisensi dari Penanam Sunkist dari California).

Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan di PT. Inasentra Unisatya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Inasentra Unisatya yaitu pada proses rekrutmen sering kali tidak sesuai prosedur, dilakukan oleh atasan melalui perekrutan dari hubungan kerabat atau adanya hubungan istimewa atau kekeluargaan. Selain rekrutmen, karyawan yang kinerjanya kurang maksimal, terdapat berbagai masalah yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

peningkatan SDM sebagai penggerak utama disegala bidang, penting untuk menyadari bahwa manusia adalah kekuatan utama di balik semua upaya, dan hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan program pelatihan.

Dari penjabaran dan permasalahan diatas, adanya ketertarikan dari peneliti untuk melaksanakan penelitian dalam rangka mengetahui “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya”.

2. KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja demi mengisi kebutuhan SDM yang tepat menurut persyaratan, untuk menerima pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Kusumawardani et al., 2023).

Indikator Rekrutmen

Menurut Suwanto dan Priansa, mengemukakan pendapat bahwa ditemukan sejumlah indikator rekrutmen yang bisa digunakan untuk diuji pada variabel rekrutmen yakni (Lina, 2020). :

1. Penarikan, dalam perekrutan calon pekerja atau tenaga kerja merupakan menarik beberapa kandidat pekerja yang memenuhi persyaratan melalui sumber daya tenaga kerja yang ada dan tersedia.
2. Seleksi, yaitu langkah memilih tenaga kerja atau pekerja dari beberapa kandidat yang disatukan selama tahap rekrutmen.
3. Penempatan, yaitu penempatan tenaga kerja dipilih dari posisi yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan pekerja.
4. Orientasi, yaitu untuk meningkatkan pemahaman pekerja terpilih tentang gambaran pekerjaan, peraturan dan kondisi kerja, perusahaan maka dari itu dilakukan orientasi atau pembekalan.
5. Analisis pekerjaan, yaitu proses mengumpulkan informasi tentang suatu pekerjaan untuk mengetahui syarat-syarat (*requirement*) dan uraian (*description*) yang diperlukan dalam menyelesaikannya.

Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja yaitu pendekatan yang lebih praktis, pelatihan kerja berfokus pada penerapan pengetahuan dan keterampilan dan pengetahuan dalam lingkungan kerja sebenarnya. Pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi pekerja untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka melalui pengalaman kerja langsung. Dengan pelatihan kerja

yang tepat, karyawan dapat mengatasi tantangan pekerjaan mereka dengan lebih percaya diri dan efisien (Kumala, 2022).

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Wahyuningsih, mengemukakan pendapat maka ada sejumlah indikator pelatihan kerja yang dipakai untuk menguji variabel pelatihan kerja (Willson, 2020). yakni :

1. Tujuan pelatihan harus realistis dan disampaikan dengan cara yang memungkinkan peserta mengetahui lebih banyak tentang pekerjaan yang harus mereka lakukan.
2. Esai, laporan kerja, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, serta korespondensi kerja semuanya dapat dijadikan sumber pengajaran.
3. Strategi pelatihan adalah metode pengajaran partisipatif yang meliputi diskusi kelompok, seminar, latihan, pembelajaran langsung, acara pendidikan, ujian, kunjungan kerja kelompok, dan studi banding.
4. Persyaratan Pekerja yang sesuai dengan persyaratan pekerja tetap, pekerja yang disarankan oleh pimpinan, dll.
5. Kualifikasi pelatih yang meliputi penggunaan metode partisipatif, menginspirasi dan memotivasi peserta, serta memiliki pemahaman terhadap materi pelatihan merupakan prasyarat pelatihan peserta

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian yang dicapai seseorang, ini sering disebut sebagai kinerja aktual atau kinerja pekerjaan. Seorang pekerja yang berhasil menyelesaikan tugas baik kuantitas maupun kualitas dengan tetap mematuhi kewajiban yang diberikan dikenal sebagai pelaku. Pengertian kinerja secara umum adalah prestasi kerja seorang individu yang ditentukan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama (Chairunnisah et al., 2021).

Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja karyawan berdasarkan pendapat Mangkunegara, (Kusumawardani et al., 2023) yaitu :

1. Mutu kerja seorang pegawai ditentukan oleh seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya.
2. Lamanya hari kerja seorang pekerja disebut kuantitas pekerjaan. Kecepatan kerja setiap karyawan mengungkapkan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.
3. Sejauh mana anggota staf mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat atau bebas kesalahan disebut pelaksanaan tugas.
4. Tanggung Jawab, yaitu dapat bertentangan dengan kesadaran kerja yang merupakan kewajiban pekerja untuk melangsungkan tugas yang diberikan kepadanya.

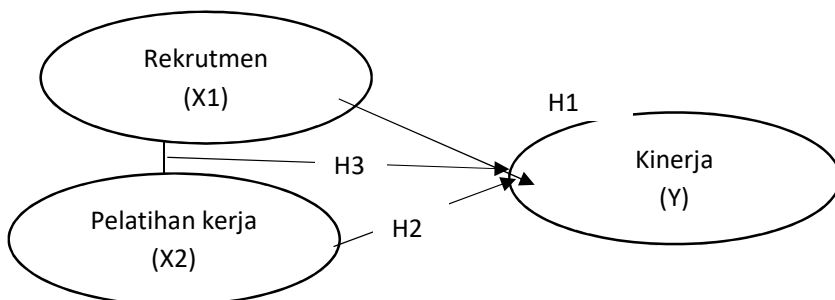
Teori Kinerja Karyawan

Teori kebutuhan kerja (*work need theory*) menyatakan bahwa apabila perusahaan mencari dan memilih kandidat terbaik untuk posisi terbuka mereka mengupayakan karyawan dengan baik, maka akan adanya hubungan kebutuhan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan (Dandu, 2019).

Teori pada topik evaluasi pelatihan disampaikan oleh Kikpatrick yang umum terkenal yakni “Empat tingkat tehnik untuk mengevaluasi program pelatihan”. Kikpatrick mengemukakan yaitu dengan Melakukan evaluasi terhadap program pelatihan membentuk komponen penting dari pelatihan itu sendiri, dan hal ini perlu untuk menetapkan apakah program bergerak dengan baik secara keseluruhan (Supriyati & Muqorobin, 2021).

Kedua teori itu berhubungan dengan Rekrutmen dan Pelatihan Kerja yang akan memberikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jika Semakin baik penerapan Rekrutmen dan Pelatihan Kerja di perusahaan, akan semakin meningkatkan dan menambah *value* perusahaan ataupun individu.

Kerangka Berpikir



Gambar . 1 Kerangka Berpikir

Sumber : diolah oleh penulis 2024

3.METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel disajikan dalam bentuk angka. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan merupakan tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi karyawan dibidang kepegawaian di PT. Inasentra Unisatya adalah 53 orang. Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. yaitu metode *non probability sampling* Proses pemilihan sampel dimana semua anggota dijadikan sampel, dimana karakteristik responden yaitu karyawan tetap PT. Inasentra Unisatya dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan yaitu sebanyak 53 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisioner (angket), dan studi pustaka.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui dan mengukur valid atau tidaknya pada kuisioner. Dalam kuisioner apabila butir pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* (r hitung) > nilai tabel, maka setiap butir pernyataan pada kuisioner tersebut bisa dikatakan valid. Namun sebaliknya apabila nilai *Pearson Correlation* (r hitung) < r tabel, maka dari butir yang terdapat didalam pernyataan pada kuisioner tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini hasil uji dari validitas beberapa variabel yakni :

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung			r tabel	Keterangan
	Rekrutmen	Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan		
1	0,738	0,633	0,609	0,270	VALID
2	0,752	0,740	0,626	0,270	VALID
3	0,602	0,674	0,730	0,270	VALID
4	0,816	0,730	0,780	0,270	VALID
5	0,858	0,774	0,811	0,270	VALID
6	0,634	0,648	0,712	0,270	VALID

7	0,864	0,781	0,729	0,270	VALID
8	0,663	0,681	0,613	0,270	VALID
9	0,826	0,794	0,786	0,270	VALID
10	0,834	0,820	0,716	0,270	VALID

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan keseluruhan dari semua r hitung lebih besar jumlahnya dari r tabel. Yang dimana nilai signifikasi $\alpha = 0,05$ sudah menjadi aturan umum, berarti profitabilitas kedua data tersebut hanya 5 %. Bila memakai tingkat kepercayaan yang lebih tinggi maka hasil penelitian akan dianggap lebih signifikan. Dilihat dari rumus $df = (n-2)$ yaitu $df = (53-2) = 51$ dan $\alpha = 5 \%$ maka dengan nilai signifikasi $> 0,05$ adalah sebesar 0,270 dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada variabel rekrutmen, pelatihan kerja dan kinerja bersifat *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur sejauh mana pada alat ukur atau kuisioner dapat digunakan atau tidak. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Namun sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka kuisioner dikatakan tidak reliabel. ini adalah hasil uji reliabilitas dari beberapa variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai reabilitas	Keterangan
Rekrutmen	0,909	0,60	RELIABEL
Pelatihan kerja	0,897	0,60	RELIABEL
Kinerja karyawan	0,889	0,60	RELIABEL

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel diatas terlihat jumlah *Cronbach Alpha* $>$ dari 0,6 maka kuisioner pada riset dianggap RELIABEL.

Uji Normalitas

Dapat mengetahui apakah variabel residual atau perancu terdistribusi secara teratur atau tidaknya, digunakan pada uji normalitas. Uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, uji statistik non-parametrik, digunakan dalam riset ini untuk menguji normalitas data. Dengan menggunakan pedoman dan angka kemungkinan berikut sebagai titik awal, keputusan dibuat: Probabilitas Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima

Probabilitas Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 3.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA_KARYAWAN
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,9245
	Std. Deviation	1,49810
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,040
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

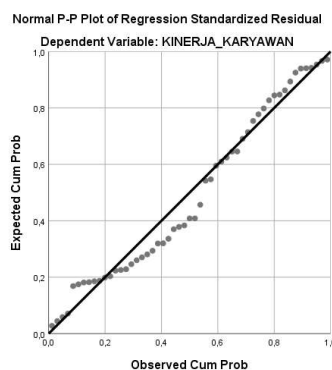
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas terlihat hasil dari data penelitian memiliki jumlah signifikan $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200 yang berarti data dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.



Sumber : Data diolah 2024

Gambar IV.2 Grafik P-Plot

Dari gambar diatas terlihat titik-titik pada grafik terlihat melekat dan sama garis diagonalnya, maka berdasarkan grafik tersebut data yang dipakai dianggap berdistribusi normal.

Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk dipastikan bagaimana variabel bebas yang satu mempengaruhi variabel bebas yang lain dan seterusnya. Untuk menunjukkan apakah variabel bebas atau

variabel bebas parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil uji parsial (Uji T) yaitu:

Tabel 4.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,207	,971		34,216	,000
	Rekrutmen	,159	,022	,669	7,279	,000
	Pelatihan Kerja	,059	,022	,251	2,729	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel berikut diketahui pada Rekrutmen diperoleh t hitung berjumlah sebesar 7,279 > t tabel berjumlah sebesar 1,675 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya. Sedangkan pelatihan Kerja diperoleh t hitung yaitu sebesar 2,729 > t tabel yaitu sebesar 1,675 dengan nilai signifikan sebesar yaitu 0,009 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima yang berarti bahwa secara parsial pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.

Uji Simultan

Agar dapat mengetahui apakah faktor independen sendiri atau bersama-sama juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji simultan. Untuk mengetahui juga apakah secara simultan variabel bebas juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat maka dari itu uji F, juga mencari F hitung dan membandingkannya dengan F tabel. Uji simultan (uji F) membuahkan hasil yakni:

Tabel 5.
Hasil F Uji Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	62,371	2	31,186	44,842	,000 ^b
	Residual	34,773	50	,695		
	Total	97,144	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah 2024

Berikut tabel IV.17 diatas yaitu bahwa diperoleh nilai koefisien F hitung sebesar 44,842 > F tabel sebesar 4,030 dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan juga H_3 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Setiap perusahaan berupaya menempatkan seseorang yang tepat pada posisi yang tepat pada saat yang tepat untuk memaksimalkan produktivitas dan memastikan retensi karyawan dalam jangka panjang. Perekrutan mencakup upaya untuk menemukan sejumlah besar kandidat potensial yang memenuhi kriteria seleksi serta kandidat atau calon pekerja yang sesuai untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang sesuai (Sri Indrastuti, 2020).

Hasil uji t menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen (XI). Hasil dari penelitian memperlihatkan H_0 ditolak dan juga H_1 diterima, dengan diperoleh t hitung berjumlah sebesar $7,279 > t$ tabel berjumlah sebesar 1,675 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini sama dan sejalan dengan penelitian Ditha Ivany, Dina Sarah (2023) yang menciptakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja para frontliner di BRI (Bank Rakyat Indonesia) dari Cabang Sibolga.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Pelatihan pada perusahaan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang praktis dan spesifik yang relevan dengan pekerjaan atau bidang tertentu. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Fokus pelatihan lebih terkait dengan penerapan langsung keterampilan di tempat kerja (Kumala, 2022).

Hasil uji t menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). H0 ditolak dan juga H2 diterima, terlihat dari hasil t hitung yaitu sebesar $2,729 > t$ tabel sebesar 1,675 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Temuan penelitian ini sama dengan penelitian Hikmah Charles Willson (2020) yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kiinco Prima di Kota Batam.

Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja

Rekrutmen dan pelatihan kerja yang baik sama dengan keinginan perusahaan ataupun organisasi, maka dengan mengadakan rekrutmen dan pelatihan dengan prosedur yang baik nanti juga akan berpengaruh terhadap pada kinerja karyawan.

Temuan penelitian mengenai dampak rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inasentra Unisatya membuktikan bahwa kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. terlihat dari temuan uji f yang memperlihatkan H0 ditolak dan juga H3 disetujui dengan f hitung sebesar $44,842 > F$ tabel sebesar 4,030 dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini sama dengan penelitian Dina Sarah dan Ditha Ivany pada tahun 2023 yang menemukan bahwa praktik perekrutan dan pelatihan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja para frontliner di Bri Cabang Sisbolga.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sejumlah kesimpulan dapat diambil dari temuan penelitian mengenai bagaimana rekrutmen dan pelatihan kerja mempengaruhi karyawan PT Inasentra Unisatya, antara lain:

1. Hipotesis pertama yang didukung dari hasil t hitung yaitu sebesar $7,279 > t$ tabel berjumlah 1,675 dengan adanya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yaitu kinerja pegawai juga dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen. Dengan juga demikian H0 ditolak, sedangkan H1 diterima. Dari T-hitung $> t$ -tabel memperlihatkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil t hitung yaitu berjumlah $2,729 > t$ tabel berjumlah 1,675 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ maka dari itu H0 ditolak dan H2 diterima, mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pelatihan kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang diterangkan dengan t hitung $> t$ tabel.
3. Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh rekrutmen (X1) dan pelatihan kerja (X2), dengan nilai $44,842 > F$ tabel sebesar 4,030 dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$

menolak H0 dan menerima H3. ini diterangkan bahwa pengaruh dari gabungan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen yakni signifikan.

Saran

Saran berdasarkan dari hasil peneliti, beberapa saran penelitian yakni :

1. Saran Akademis

Beberapa saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen melalui penelitian lebih lanjut sebagai berikut

- a. Pengaruh rekrutmen, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi isu atau permasalahan dalam penelitian. Temuan lanjutan yang menyertakan perusahaan dalam bidang lainnya perlu memperoleh perhatian.
- b. Indikator terdapat pada variabel rekrutmen dan pelatihan kerja, dan juga kinerja karyawan, masih perlu juga dianalisis pada penelitian seterusnya secara akademis dan juga dikaji lebih lanjut secara realistik.

2. Saran Praktis

Saran yang didapat disampaikan penulis dari PT Inasentra Unisatya sebagai berikut:

- a. Rekrutmen pada PT Inasentra Unisatya cukup baik. Namun demikian, penerapan standar-standar ini dalam konteks perekrutan menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini masih belum memadai. Menurut peneliti, PT Inasentra Unisatya dapat menerapkan strategi rekrutmen antara lain memasang iklan di kampus, Instagram, dan TikTok, serta menjangkau langsung staf internal untuk mengumpulkan informasi yang sudah ada di perusahaan.
- b. Secara keseluruhan, PT Inasentra Unisatya menawarkan pelatihan yang baik. Perbaikan diperlukan, khususnya terkait dengan ketersediaan sumber daya pelatihan. Menurut peneliti, tujuan materi pelatihan adalah untuk meningkatkan wawasan karyawan dan membantu mereka menjadi lebih profesional dalam bidang pekerjaannya.

6. DAFTAR REFERENSI

- Avengalista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Dimensi*, *11*(2), 211–225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan* (hal. 29).
- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & ...*, *1*(2), 104–118. <https://e->

jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760

- Hermawan, I., & Idris, M. (2022). *Pengaruh Rekrutmen , Pelatihan Kerja , Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang*. 3(4), 158–176.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Nomor 2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Kusumawardani, A. P., Buana, U., Karawang, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 241–248. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1332>
- 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>
- Pertiwi, N. K. K., Kawiana, I. G. P., & Mashyuni, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adiwana Hotel Jembawan , Ubud Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1385–1394.
- Sri Indrastuti. (2020). Manajemen sumberdaya manusia stratejik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Supriyati, Y., & Muqorobin, M. (2021). Mixed Model Cipp Dan Kickpatrick Sebagai Pendekatan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Peningkatan Kemampuan Asessement Literasi-Numerasi (Cilapp Model Dalam Evaluasi Program). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1), 203–223. <https://doi.org/10.58258/jime.v7i1.1733>
- Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan dan. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.