

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINEJA KARYAWAN PT QES INDONESIA

Sarpan¹, Ilham Kudratul Alam², Muryan Awaludin³

^{1,2}Universitas Persada Indonesia Y.A.I, ³Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
sarpan@upi-yai.ac.id¹, ilham.kudratul@upi-yai.ac.id², muryan@unsurya.ac.id³

Abstract

The aim of this research is to analyze the relationship between the influence of recruitment, selection and training of PT QES Indonesia employees. The number of samples was 32 people. This research uses quantitative methods with probability sampling techniques (random samples), and data analysis tools using the SPSS version 20 program. The results of the partial analysis of recruitment on employee performance show that there is no significant relationship because t_{count} 0.174 is smaller than t_{table} 2.037 and the significance is >0.05 . The results of the partial selection analysis of employee performance show that there is no significant relationship because t_{count} 0.496 is smaller than t_{table} 2.037 and the significance is >0.05 . The results of the partial analysis of training on employee performance show that there is no significant relationship because t_{count} 0.205 is smaller than t_{table} 2.037 and the significance is >0.05 . The results of simultaneous analysis of recruitment, selection and training on employee performance show that there is no significant relationship because the f_{count} of 0.151 is smaller than the f_{table} of 2.947, with significance >0.05

Keyword: Recruitment, Selection, Training, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan dari karyawan PT QES Indonesia. Jumlah sampel adalah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *probability sampling (random sample)*, dan alat analisis data menggunakan program SPSS versi 20. Hasil analisa secara partial rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan karena t_{hitung} 0,174 lebih kecil dari t_{tabel} 2,037 dan signifikansi $>0,05$. Hasil analisa secara partial seleksi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan karena t_{hitung} 0,496 lebih kecil dari t_{tabel} 2,037 dan signifikansi $>0,05$. Hasil analisa secara partial pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan karena t_{hitung} 0,205 lebih kecil dari t_{tabel} 2,037 dan signifikansi $>0,05$. Hasil analisa secara simultan rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan karena dari f_{hitung} 0,151 lebih kecil dari f_{tabel} 2,947 signifikansi >0.05

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pengelolaan sumber daya di suatu perusahaan manapun, baik perusahaan dalam skala kecil atau skala besar. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal juga istilah “Orang yang tepat pada tempat yang tepat / *The Right Man on The Right Place*” dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam merencanakan pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006:10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Yang akan kita bahas adalah dampak dari rekrutmen. Apakah yang dimaksud dengan rekrutmen? Berikut paparan dari beberapa ahli terdahulu, Rekrutmen menurut. Sadili Samsudin (2006:81) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan

Rekrutmen menurut Meldona (2009:102) dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar dapat memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Dari definisi mengenai Rekrutmen dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian/penarikan pelamar yang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengisi sebuah posisi lowong dalam perusahaan

Pengertian seleksi dari para ahli, Seleksi menurut Hasibuan (2011:41) adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi didasarkan pada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan.

Seleksi menurut Martoyo (2007:41) Tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu.

Dari pengertian seleksi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang paling tepat dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh suatu Perusahaan (Awaludin & Gani, 2024). Ada beberapa hal lagi yang akan mem-pengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pelatihan dari Penulis akan mengulas sedikit tentang definisi dari pelatihan Pelatihan menurut Simamora (2006:273) pelatihan (*Training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Pelatihan menurut Swasto (2011: 66) dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang yang berarti bahwa apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, kemudian untuk memenuhi tuntutan jabatan lain yang berarti untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, yaitu mengetahui cara kerja bagian lainnya, dan memenuhi tuntutan perubahan yang berarti perubahan-perubahan baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.

Dari kedua definisi diatas mengenai pengertian Pelatihan menurut Swasto (2011:66) dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang yang berarti bahwa apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, kemudian untuk memenuhi tuntutan jabatan lain yang berarti untuk memenuhi jabatan yang

lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, yaitu mengetahui cara kerja bagian lainnya, dan memenuhi tuntutan perubahan yang berarti perubahan-perubahan baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT QES Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT QES Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT QES Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT QES Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT QES Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT QES Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT QES Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT QES Indonesia

LANDASAN TEORI

Rerkrutmen

Rekrutmen menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2010:106) adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen adalah:

1) Dasar Perekrutan

Rekrutmen harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2) Sumber Perekrutan

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan

3) Metode Perekrutan

a) Metode Perekrutan

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja

b) Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan cara memasang iklan dan menyebarkan ke masyarakat

Seleksi

Seleksi menurut I Komang Ardana (2012:69) adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seleksi memiliki beberapa dimensi dan indikator menurut Mondy & Noe (2005:172)

1) Standarisasi

Sebuah Test yang baik memiliki keseragaman prosedur kondisi bagi semua peserta. Dalam menyampaikan dari beberapa aplikasi dalam test yang sama

2) Obyektivitas

Untuk setiap jawaban yang sama harus di berikan hasil / nilai yang sama. Hasil dan nilai test tidak boleh didasarkan atas sub obyektivitas terhadap aspek-aspek tertentu dari proses test

3) Norma

Setiap test harus memiliki norma, yaitu kerangka acuan untuk membandingkan prestasi pelamar. Tanpa norma, hasil peserta tidak dapat diklasifikasikan apakah nilainya baik atau buruk

4) Reabilitas

Reabilitas berarti bahwa sebuah alat seleksi memberikan hasil yang konsisten setiap kali orang menempuh test tersebut.

5) Validitas

Seleksi berhubungan secara signifikan dengan unjuk kerja atau dengan kriteria lain yang relevan. Dengan kata lain, sebuah test dikatakan valid jika test tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur

Pelatihan

Pelatihan menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya (Awaludin & Gani, 2024). Efektifitas program pe-latihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dimensi dan Indikator pelatihan Menurut Veitzhal Rivai (2009:204), yaitu :

1) Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditemukan materi pe-latihannya yang diberikan. Indikatornya adalah kelengkapan materi pelatihan

2) Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajiannya yang paling tepat, penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3) Pelatih (Instruktur)

Pelatih / Instruktur harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk menstransformasikan keahlian tersebut pada peserta lain

4) Peserta pelatihan

Agar Program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar siap dilatih.

5) Sarana Pelatihan

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program. Kelengkapan dan kondisi sarana pelatihan merupakan umpan baik untuk menilai sebuah pelatihan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Bangun (2012:233) yaitu:

1) Kuantitas Kerja

Hal ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Indikatornya adalah:

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
 - b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan didalam sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikatornya adalah :
- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*
 - b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*
- 3) Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Indikatornya adalah :
- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan
 - b) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan
- 4) Kemampuan Kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Indikatornya adalah :
- a) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
 - b) Menghargai rekan kerja satu sama lain
 - c) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan dan tujuan penelitian yang telah disebutkan, penelitian kali ini mempunyai hipotesis berupa:

- H₁: Diduga Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT QES Indonesia
- H₂: Diduga Seleksi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT QES Indonesia
- H₃: Diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT QES Indonesia
- H₄: Diduga Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian “Kausal Komparatif, yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih. Penelitian Kausal Komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa” (Pedoman Penulisan Karya ilmiah 2015:19).

Objek Penelitian

Karyawann PT QES Indoensia, Komplek Gading Bukit Indah Blok C3 Jl. Bukit Gading Raya, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240 Telp : 021 4587 6614.

Populasi dan Metode Pemilihan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT QES Indonesia dengan jumlah 32 orang. Menurut sugiono (2010:72), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas object atau subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

b) Sampel

Menurut sugiyono (2010:73), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. peneliti akan mengambil sample sama dengan populasi yaitu 32 orang, dikarenakan jumlah populasi yang tersedia di bawah 100 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Koefisien Korelasi Partial

a. Analisis Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai korelasi antara rekrutmen dan kinerja karyawan dengan variabel control seleksi dan pelatihan adalah 0,034 yang berarti rekrutmen dan kinerja karyawan mempunyai hubungan korelasi yang sangat rendah dan positif

b. Analisis Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari table koefisien korelasi parsial diatas, bahwa nilai korelasi antara seleksi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,097 dan dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang sangat rendah dan positif.

c. Analisis Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai korelasi antara pelatihan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,040 dan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₃) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan korelasi yang sangat rendah dan positif

2. Regresi Berganda

Hasil Uji t dan Regresi Linier

Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.298	9.525		4.231	.000
1 Rekrutmen	.021	.121	.034	.174	.863
Seleksi	.076	.152	.103	.496	.624
Pelatihan	.042	.204	.042	.205	.839

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\hat{Y} = 40,298 + 0,021 X_1 + 0,076 X_2 + 0,042 X_3$$

Dengan persamaan regresi yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 40,298 menyatakan bahwa jika rekrutmen, seleksi dan pelatihan (variabel independen) dianggap konstan atau tetap, maka kinerja karyawan 40,298
- Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,021 menyatakan setiap kenaikan rekrutmen sebesar 1 nilai maka kinerja karyawan naik sebesar 0,021 dimana variabel seleksi dan pelatihan dianggap tetap
- Koefisien regresi seleksi sebesar 0,076 menyatakan setiap kenaikan seleksi sebesar 1 nilai maka kinerja karyawan naik sebesar 0,076 dimana variabel rekrutmen dan pelatihan dianggap tetap
- Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,042 menyatakan setiap kenaikan seleksi sebesar 1 nilai maka kinerja karyawan naik sebesar 0,042 dimana variabel rekrutmen dan pelatihan dianggap tetap

3. Uji Statistik t

a) Rekrutmen

Berdasarkan output SPSS pada table 4.30 menunjukkan bahwa hasil uji nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,863 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$

atau dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk 0,174. Table distribusi dicari dengan $n=32$ dan dengan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,037. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan dapat dinotasi ($0,174 < 2,037$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan H_0 - diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan

b) Seleksi

Berdasarkan output SPSS pada table 4.30 menunjukkan bahwa hasil uji nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,624 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk seleksi 0,496. Table distribusi dicari dengan $n=32$ dan dengan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,037. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan dapat dinotasi ($0,496 < 2,049$) Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan

c) Pelatihan

Berdasarkan output SPSS pada table 4.30 menunjukkan bahwa hasil uji nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,839 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk pelatihan 0,205. Table distribusi dicari dengan $n=32$ dan dengan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,037.. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan dapat dinotasi ($0,025 < 2,037$) Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

4. Uji Statistik f Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.960	3	2.653	.151	.928 ^b
Residual	457.906	26	17.612		
Total	465.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi

Dari hasil uji Anova atau F_{Test} pada table diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 0,151 dan nilai F_{tabel} 2,947 dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan $\alpha=5\%$), $df_1 (k-1) = 3$, $df_2 (n-k) = 28$, dan diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,947. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,151 < 2,947$. Dari table diatas diperoleh probabilitas (tingkat signifikan) sebesar 0,928 oleh karna itu dapat dilihat bahwa probabilitas 0,0928 lebih besar dari 0,05. Sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dan dapat diartikan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dengan bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT QES Indonsia Image, Promosi Penjualan, dan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil Regresi $\hat{Y} = 44,597 + 0,030 X_1$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,030 dengan nilai a (konstanta) sebesar 44,597. Dari hasil uji T, diperoleh $t_{hitung} = 0,174$, hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,174 < 2,037$),

dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan

2. Dari hasil regresi $\hat{Y} = 42,299 + 0,089 X_2$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,089 dengan nilai a (konstanta) sebesar 42,299 dan dari hasil uji T , diperoleh $t_{hitung} = 0,496$, hasil ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{table}$ ($0,496 < 2,049$) dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan
3. Dari hasil regresi $\hat{Y} = 42,739 + 0,074 X_3$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,074 dengan nilai a (konstanta) sebesar 42,739 dan dari hasil uji T , diperoleh $t_{hitung} = 0,205$ hasil ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{table}$ ($0,205 < 2,049$) dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan
4. Dari hasil regresi berganda di dapat $\hat{Y} = 40,298 + 0,021 X_1 + 0,076 X_2 + 0,042 X_3$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh rekrutmen (X_1) sebesar 0,021, besarnya pengaruh seleksi (X_2) sebesar 0,076 dan pelatihan (X_3) sebesar 0,042 dengan nilai konstanta 40,298 dan dari hasil uji F , diperoleh $F_{hitung} = 0,151$. Hal ini menandakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dan dapat diartikan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dengan bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Dari hasil determinasi berganda dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,017 yang artinya adalah 1,7% adalah kontribusi variabel rekrutmen, seleksi,

dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 98.3% adalah kontribusi variabel lain.

B. Saran

1. Sesuai hasil penelitian, dalam rekrutmen perusahaan diharapkan dapat meningkatkan / memperbaiki beberapa hal sebagai berikut :
 - a. *Recruiter* perusahaan diharapkan memperbaiki cara rekrutmennya agar dapat merekrut calon karyawan berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan dan diharapkan *recruiter* lebih terbuka mengenai spesifikasi pekerjaan di dalam proses rekrutmen
 - b. Untuk sumber rekrutmen, perusahaan diharapkan mengurangi merekrut dari teman/anggota keluarga dari karyawan dan mengurangi pula merekrut karyawan yang telah *resign*.
 - c. Untuk metode rekrutmen, perusahaan diharapkan mengurangi merekrut calon karyawan dari rekomendasi karyawan.
2. Sesuai hasil penelitian, dalam seleksi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan / memperbaiki beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Dalam obyektivitas proses seleksi, perusahaan diharapkan dapat menentukan aspek penilaian proses seleksi sesuai dengan obyektivitas
 - b. Perusahaan diharapkan memiliki kerangka acuan yang jelas dan obyektif dalam membandingkan prestasi calon karyawan dalam proses seleksi.
 - c. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki atau merubah metode seleksi yang sebelumnya tidak dilaksanakannya psikotest dan tes kemampuan menjadi menambahkan tes di dalam proses seleksi
3. Sesuai hasil penelitian, dalam pelatihan perusahaan diharapkan

dapat meningkatkan / memperbaiki beberapa hal sebagai berikut :

- a. Dalam evaluasi pelatihan, perusahaan diharapkan memberikan post test dan pre test bagi peserta pelatihan. Hal ini perlu agar perusahaan bias mengukur tingkat kemampuan karyawan sebelum dan sesudah pelatihan agar perusahaan bisa mengukur apakah pelatihan yang diberikan sudah tepat sasaran atau perlu dilaksanakan pelatihan lanjutan.
 - b. Perusahaan diharapkan meningkatkan sarana pelatihan dengan baik, karna dengan sarana pelatihan yang tergaja dengan baik dan juga lengkap akan dapat menunjang proses pelatihan agar efisien dan efektif
 - c. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan pelatihan secara berkala pada perusahaan, hal ini dikarenakan ilmu pengetahuan yang selalu berkembang sehingga menuntut karyawan untuk selalu mengupdate pengetahuannya agar menunjang kinerja mereka
4. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar model, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti lain diharapkan mencari variabel independen yang lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Ardana, I Komang, Ni Wayan, I Wayan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Awaludin, M., & Gani, A. (2024). Pemanfaatan kecerdasan buatan pada algoritma k-means klustering dan sentiment analysis terhadap strategi promosi yang sukses untuk penerimaan mahasiswa baru. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 11(1), 1–6.
- Drs.H.Sadili Samsudin,M.M.M.Pd. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-1. Jakarta. CV. Pusaka Setia Maret
- Gani, A. G. 2021. Pengaruh Ukuran Organisasi Dan Keterlibatan Pengguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Dan Pt Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 12(2).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung
- Meldona., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UIN Malang Press

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.