

## **PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu)

**Islamudin<sup>1</sup> Amana Pratika<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[islamuddin@umb.ac.id](mailto:islamuddin@umb.ac.id)

### **ABSTRACT**

The title of this research is the effect of recruitment, selection, and training on employee performance at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. This type of research is a type of quantitative descriptive research. With the method of collecting interview data, observation, and distributing questionnaires (questionnaires). The number of respondents in this study were 40 people. By using data analysis techniques Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination and Hypothesis Testing.

With the results of the Multiple Linear Regression equation as follows:  $Y = 1.042 + 0.277 (X_1) + 0.295 (X_2) + 0.456 (X_3)$ . And the coefficient of determination  $R^2 = 0.736$  or about 73.6%. The results of the tests carried out can be seen that the Recruitment variable ( $X_1$ ) shows  $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$  ( $2.555 > 2.02809$ ) and ( $sig = 0.015 < 0.050$ ), Selection variable ( $X_2$ )  $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$  ( $3.878 > 2.02809$ ) and ( $sig = 0.000 < 0.050$ ), and the Training variable ( $X_3$ ) shows  $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$  ( $5.340 > 2.02809$ ) and ( $sig = 0.000 < 0.050$ ). The results of the F test show  $F_{count} > F_{table}$ , namely ( $33.408 > 2.866$ ) and ( $sig = 0.000 < 0.050$ ). So it can be said that the variable Recruitment, Selection, and Training either partially or simultaneously on the variable Employee Performance (Y).

**Keywords:** *Recruitment, Selection, Training, and Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Kemajuan SDM merupakan faktor penting untuk menunjukkan SDM yang berkualitas serta berdaya saing. Karyawan adalah aset utama sebuah organisasi. Dalam arti, karyawan yang berkualitas perlu berkinerja baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir, 2019, manajemen sumber daya manusia adalah tentang mencapai tujuan industri dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan lewat perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, pekerjaan, keselamatan dan kesehatan, dan menjaga hubungan industri dengan pemutusan hubungan kerja.

PT Rodateknindo Purajaya Bengkulu merupakan PT yang bergerak dibidang kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional yang beralamat di Jl.Fatmawati No. 56 A Kota Bengkulu yang saat ini memiliki kualifikasi M2. PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu ialah perusahaan yang berbentuk PT yang merupakan perusahaan kontruksi.

Pottale & Lengkong, 2016 menyatakan rekrutmen karyawan ialah satu metode maupun kegiatan yang dilakukan bagi perusahaan untuk memperoleh tambahan pegawai lewat beberapa tahapan terdiri dari identifikasi serta evaluasi dasar-dasar penarikan karyawan, memastikan kebutuhan karyawan, proses penyeleksian, penempatan, dan orientasi karyawan. Bila rekrutmen berjalan dengan bagus, hingga perusahaan wajib menemukan karyawan yang bermutu ataupun meningkatkan mutu pegawai yang telah ada, hingga secara runtut kinerja karyawan hendak mengalami peningkatan pula. Menurut Pangkey et al., 2019, pelatihan kerja merupakan metode mengajar keterampilan karyawan agar dibutuhkan saat melakukan

pelaksanaan pekerjaan. Menerapkan program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan gaya kerja karyawan, membuat mereka lebih terampil, terampil dan mampu melakukan pelatihan karyawan dengan lebih baik, maka dengan begitu memiliki peluang lebih banyak untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di perusahaan masih belum mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Permasalahan pertama ialah permasalahan rekrutmen yaitu sejumlah tenaga kerja yang direkrut perusahaan kurang potensial dan masih belum memenuhi kualifikasi sesuai target yang telah ditentukan, hendaknya pelamar yang dipilih sudah sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Hasil dari seleksi memilih karyawan masih belum sesuai dengan kemampuan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Serta kurangnya pelatihan bagi para karyawan yang menyebabkan kurangnya pengetahuan, kemampuan didalam pekerjaannya.

Kunci utama supaya terciptanya human resource manajemen yang professional ialah terdapat pada proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Mencari karyawan yang berkualitas tidaklah mudah. Menjadi kewajiban bagi sebuah perusahaan supaya melakukan penyaringan ke seluruh para karyawan. Untuk itulah proses rekrutmen dan seleksi karyawan dibutuhkan untuk menyaring pelamar untuk memutuskan berkualitas atau tidaknya calon karyawan yang akan dipekerjakan pada perusahaan tersebut. ketika rekrutmen, seleksi, serta pelatihan belum maksimal sehingga akan berdampak pada melemahnya kinerja karyawan di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Sebagai akibatnya dari permasalahan diatas, maka penulis memfokuskan pada judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2015:78) Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan sesuatu proses atau tindakan yang dilaksanakan oleh PT. Rodateknindo Purjaya Bengkulu guna memperoleh tambahan karyawan lewat beberapa tahapan mencakup identifikasi serta penilaian sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menetapkan kebutuhan tenaga kerja, proses penyeleksian, penempatan, serta orientasi tenaga kerja.

Rekrutmen memiliki beberapa definisi, menurut beberapa ahli proses rekrutmen dimulai dari mencari pelamar hingga pelamar mengajukan lamaran. Oleh karena itu, rekrutmen sebagai kegiatan MSDM tidak dapat dipisahkan dari kegiatan lain seperti uraian tugas dan spesifikasi atau jabatan, karena analisis jabatan atau jabatan memberikan gambaran tentang tugas pokok yang harus dilakukan. (Pangkey et al., 2019)

#### **Indikator menurut hasibuan, (2015) sebagai berikut:**

1. Kebijakan
2. Prosedur
3. Metode

### **Seleksi**

Menurut Simamora (2004) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Menurut Surianti & Wijaya (2018) seleksi ialah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Ini berarti bahwa beberapa calon karyawan yang memenuhi syarat telah dikumpulkan dan kemudian karyawan dipilih dan dapat ditugaskan dalam perusahaan.

Proses pemilihan sekelompok pelamar yang sangat memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang ada di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

**Indikator menurut Simamora (2004) sebagai berikut:**

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Kesehatan
4. Tes tertulis
5. Tes wawancara
6. Pengalaman

### **Pelatihan**

Menurut Nuhung et al., (2018) “pelatihan merupakan sesuatu usaha peningkatan keahlian teknis, teoritis, konseptual serta moral pegawai cocok dengan kebutuhan pekerja ataupun jabatan lewat pelatihan. Yang diartikan dalam perihal ini merupakan terdapat empat hal yang wajib dicermati, ialah proses pelatihan, kinerja, partisipan pelatihan, serta pekerjaan. Harus dimengerti kalau proses pelatihan mengacu kepada sesuatu pergantian yang harus terjalin pada partisipan pelatihan. Pelatihan merupakan sesuatu proses pembelajaran jangka pendek untuk para karyawan operasional guna memperoleh keahlian teknis operasional secara sistematis (Mubbaroq & Wartiningsih, 2019)

Proses mengajar keterampilan yang diperlukan karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu guna melaksanakan pekerjaannya

**Indikator menurut (Dessler, 2015)**

1. Isi Pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap, keterampilan instruktur

### **Kinerja Karyawan**

Pendapat Mangkunegara (2012) Kinerja Karyawan merupakan “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai bagi seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya”. Nuhung et al., (2018) Kinerja ialah prestasi pekerjaan yang bisa tercapai bagi seseorang maupun kelompok yang ada didalam sebuah organisasi yang sesuai dalam wewenang serta tanggung jawab sendiri-sendiri pada rangka pencapaian rencana organisasi terkait secara legal bukan melanggar hukum yang sesuai dalam moral dan etika.

Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

**Indikator menurut (Mangkunegara, 2005)**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai merupakan metode kuantitatif ialah menganalisa pengaruh rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu yang memakai analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif bisa diartikan atas metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme digunakan guna meneliti pada populasi maupun sampel tertentu. Pengumpulan data yang dipakai bersifat kuantitatif/bisa diukur yang bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang ada pada penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian kantor yang berjumlah 40 karyawan pada PT Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

Dalam penelitian ini penulis memakai teknik penarikan sampel secara Non Probability Sampling ialah dengan memakai sampling sensus ataupun sampling jenuh sebab semua populasi dijadikan sampel jika populasi dibawah 100. Dengan sebab itu, sampel didalam penelitian ini ialah sebanyak 40 karyawan.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa yang peneliti gunakan yaitu: (1) Observasi, (2) Interview, (3) Kuesioner.

Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 5 point ( 1= Tidak Pernah 5 =Selalu).

## Metode Analisis

Tahap pengelolaan dengan menguji tingkat validitas untuk menilai sah atau tidaknya setiap item dalam instrumen, dan hal itu diketahui dengan bekerja sama antara skor item dan skor keseluruhan. Kemudian tahap menganalisis reliabilitas untuk menilai ketergantungan kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi variabel. Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda adalah regresi yang menggambarkan apakah variabel terikat berhubungan dengan variabel bebas, serta uji hipotesis dengan menganalisis nilai t hitung dan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas secara sendiri-sendiri. Selanjutnya menganalisis nilai f hitung dan dilakukan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden (n=40)**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	90%
	Perempuan	4	10%
Usia	20-30 tahun	15	37,5 %
	31-40 tahun	11	27,5 %
	40 tahun >	14	35%
Pendidikan Terakhir	SMP	1	2,5 %
	SMA	23	57,5 %
	DIPLOMA S1	2 14	5% 35%

Analisis data diatas bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 36 orang (90%), dengan karakteristik usia didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 orang (37,5%) dan karakteristik pendidikan terakhir yang mendominasi SMA sebanyak 23 orang (57,5%).

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Correted Item Pernyataan Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Rekrutmen	1	0.854	0.444	Valid
	2	0.854	0.444	Valid
	3	0.584	0.444	Valid
	4	0.724	0.444	Valid
	5	0.816	0.444	Valid
	6	0.854	0.444	Valid
Seleksi	1	0.61	0.444	Valid
	2	0.804	0.444	Valid
	3	0.894	0.444	Valid
	4	0.887	0.444	Valid
	5	0.57	0.444	Valid
	6	0.856	0.444	Valid
	7	0.878	0.444	Valid
	8	0.669	0.444	Valid
Pelatihan	1	0.658	0.444	Valid
	2	0.691	0.444	Valid
	3	0.644	0.444	Valid
	4	0.514	0.444	Valid
	5	0.656	0.444	Valid
	6	0.687	0.444	Valid
	7	0.502	0.444	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.627	0.444	Valid
	2	0.812	0.444	Valid
	3	0.894	0.444	Valid
	4	0.897	0.444	Valid
	5	0.568	0.444	Valid
	6	0.863	0.444	Valid
	7	0.897	0.444	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Untuk menguji validitas, dari tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi item total yang disesuaikan atau nilai masing-masing variabel adalah  $> 0,444$ . Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap kuesioner valid untuk masing-masing variabel dan layak digunakan dalam survei ini. Artinya item-item dalam setiap pernyataan dapat mengukur dan menjelaskan variabel dengan baik.

Analisis selanjutnya yaitu menganalisis reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Rekrutmen	0.671	Reliabel
2	Seleksi	0.636	Reliabel
3	pelatihan	0.627	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.646	Reliabel

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

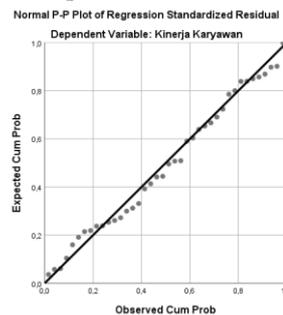
Berdasarkan tabel diatas menampilkan hasil pengujian untuk setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Artinya instrumen penelitian (kuesioner) menghasilkan hasil yang dapat diandalkan (konstan), sehingga layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada tabel test of normality dengan menggunakan kolmogrov-smirnov nilai sig > 0.05, bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal:

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**



Maka dari data gambar di atas dapat dikatakan model regresinya berdistribusi normal. Dikarenakan data plotting (titi-titik) mengikuti garis diagonal. Dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal, meskipun ada beberapa data yang nampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00, dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

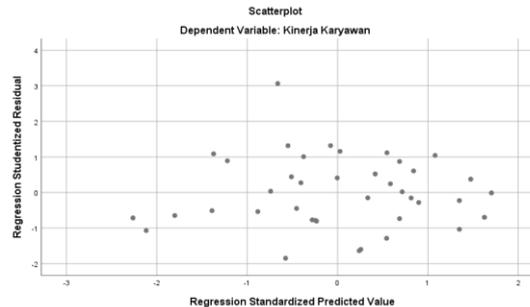
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	0,863	1.159	Bebas Multikolinieritas
Seleksi (X <sub>2</sub> )	0,760	1.316	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,820	1.219	Bebas Multikolinieritas

*Sumber: Hasil Penelitian 2022 (SPSS)*

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedestisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar di atas menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedasitas. Dikarenakan titik-titik pada gambar di atas menyebar dan tidak menyempit serta titi-titiknya berada dibawah sumbu Y.

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linearitas Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,042	3,348		-0,311	0,757		
	Rekrutmen	0,277	0,109	0,236	2,555	0,015	0,863	1,159
	Seleksi	0,295	0,076	0,381	3,878	0,000	0,760	1,316
	Pelatihan	0,456	0,085	0,505	5,340	0,000	0,820	1,219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (SPSS)

Dari perhitungan hasil regresi di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = 1.042 + 0,277 (X_1) + 0,295 (X_2) + 0,456 (X_3)$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai Konstanta 1.042 mempunyai arti bahwa apabila variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan tetap yaitu 1.042. Dengan asumsi variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) dianggap tetap. (2) Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0,277 mempunyai makna jika nilai variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,277 dengan asumsi variabel Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) dianggap tetap. (3) Koefisien

Regresi  $X_2$ , sebesar 0,295 mempunyai makna jika nilai variabel Seleksi ( $X_2$ ) satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,295 dengan asumsi variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) dianggap tetap. (4) Koefisien Regresi ( $X_3$ ) sebesar 0.456 mempunyai makna jika nilai variabel Pelatihan ( $X_3$ ) satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.456 dengan asumsi variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) dianggap tetap.

### Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel 6**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 <sup>a</sup>	0,736	0,714	1,288

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (SPSS)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,736. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan nilai sebesar 0,736 atau 73,6 % terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 0,264 atau 26,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (uji t)

**Tabel. 7**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,042	3,348		-0,311	0,757		
	Rekrutmen	0,277	0,109	0,236	2,555	0,015	0,863	1,159
	Seleksi	0,295	0,076	0,381	3,878	0,000	0,760	1,316
	Pelatihan	0,456	0,085	0,505	5,340	0,000	0,820	1,219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (SPSS)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $40 - 3 - 1 = 36$  (2.02809) setiap variable sebagai berikut : (1) Rekrutman, diperoleh  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.555 > 2.02809$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.015 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu. (2) Seleksi yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.878 > 2.02809$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada

PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu. (3) Pelatihan yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $5.340 > 2.02809$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu.

### Uji Simultan (uji F)

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,275	3	55,425	33,408	,000 <sup>b</sup>
	Residual	59,725	36	1,659		
	Total	226,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (SPSS)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $f_{hit}$  dengan  $f_{\alpha/2}$  ( $n-k$ ) =  $40 - 3 = 37$  ( $2.866$ ) setiap variabel sebagai berikut : Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $33.408$  dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $2.866$  yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $33.408 > 2.866$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu.

### Pembahasan

#### Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Dari hasil uji t terhadap variabel Rekrutmen, menunjukkan  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.555 > 2.02809$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,015 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Rekrutmen( $X_1$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

Hasil pengujian dari pengolahan data yang telah dilakukan diketahui bahwa Rekrutmen di PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen yang diberikan selama ini secara umum sudah baik, dengan nilai tertinggi di tanggapan responden yang menyatakan persyaratan administrasi yang telah ditetapkan dalam menyaring calon karyawan telah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan dengan nilai tanggapan responden rata-rat 4,67 kategori sangat baik. Dengan persyaratan dalam merekrut yang telah sesuai untuk menyaring para calon karyawan, diharapkan kinerja karyawan yang dihasilkan PT. Rodatenindo akan sangat memuaskan guna kemajuan dan peningkatan perusahaan tersebut.

#### Pengaruh Seleksi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Seleksi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Dari hasil uji t terhadap variabel

Seleksi yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.878 > 2.02809$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,000$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Seleksi ( $X_2$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Seleksi yang ada di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sudah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan pada tabel tanggapan responden bahwa soal yang diberikan kepada calon karyawan dapat dijawab sesuai dengan waktu yang diberikan dengan nilai rata-rata 4,85. Hal itu menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki calon karyawan sudah baik dan mampu bersaing. Dengan demikian kinerja karyawan di perusahaan akan berdampak positif dari hasil seleksi tersebut.

### **Pengaruh Pelatihan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Pelatihan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu. Dari hasil uji t terhadap variabel Pelatihan yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $5.340 > 2.02809$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pelatihan ( $X_3$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan yang ada di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sudah baik. Dari hasil tanggapan responden menyatakan bahwa materi yang diberikan dalam proses pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam jabatan atau pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,6. Dengan demikian, pasti kualitas yang dimiliki para karyawan unggul dan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu. Meskipun ada beberapa pemberian metode yang mungkin masih perlu pendalaman dalam memberikan pelatihan kepada karyawannya.

### **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu.

Dari hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 33.408 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.866 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $33.408 > 2.866$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodateknindo Bengkulu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodatekindo Purajaya Bengkulu. Maka Diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
4. Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Mubbaroq, A., & Wartiningsih, N. S. (2019). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. *Management*, 8(2), 148–161.
- Nuhung, alim P., Haedar, & Jusman, J. (2018). Pengaruh Rektumen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Universitas Muhammadiyah Palopo*. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/740>
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pottale, B., & Lengkong, V. dan lain-lain. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.
- Surianti, & Wijaya, E. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 39–47.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.

- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.