

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan

Laila Safitri Nasution¹, Sarah Imelda², Pitono³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email: lailasafitrinasion28@gmail.com, sarahimelda84@gmail.com, pitono83@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sumber daya manusia pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra mandiri) Padangsidempuan yang berjumlah 115 orang, dan yang dijadikan sampel adalah 115 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra mandiri) Padangsidempuan. Variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra mandiri) Padangsidempuan. Dan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra mandiri) Padangsidempuan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan meningkatkan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja pada karyawan PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra mandiri) Padangsidempuan, yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,498. Sehingga karyawan bisa mempunyai kemampuan kinerja yang lebih baik lagi dan termotivasi untuk tampil baik pada pekerjaan dan dalam program pelatihan lainnya.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja, Peningkatan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the recruitment process on improving employee performance, to determine the effect of selection on improving employee performance and to determine the effect of job training on improving employee performance. The population in this study were human resources employees at PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan, amounting to 115 people, and the sample used is 115 respondents using saturated sampling. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the recruitment process variable had a positive and significant effect on improving employee performance at PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan. The selection variable has a positive and significant effect on improving employee performance at PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan. And the job training variable has a positive and significant effect on improving employee performance at PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan. Ways that can be done to improve employee performance include improving the recruitment, selection and job training processes for employees of PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan, which is indicated by the coefficient of determinasi (R^2) of 0,498. The employees can have better performance skills and are motivated to perform well on the job and in other training programs.

Keywords: Recruitment Process, Selection, Job Training, Employee Performance Improvement

1. PENDAHULUAN

Proses rekrutmen merupakan aspek terpenting untuk perusahaan dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan. Rivai (2016,158) menyebutkan proses rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas dalam menduduki suatu pekerjaan yang tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan, dikarenakan untuk menjaga dan tidak terjadi ketidaksesuaian terhadap apa yang diinginkan dan apa yang didapatkan. Pada saat PT. RTKCM menerima rekrutmen karyawan baru dan jumlah penerimaannya terus menurun dari tahun ke tahun. Hal ini terjadinya penurunan rekrutmen karyawan karena pada saat tahun 2020 sampai sekarang terjadinya covid-19 sehingga perusahaan harus mengurangi perekrutan karyawan. Alasan pengurangan perekrutan karyawan dikarenakan perusahaan ingin mengurangi biaya pada saat merekrut. Sehingga perusahaan harus mengurangi jumlah perekrutan dengan tujuan mengurangi beban biaya operasional perusahaan yang ditujukan untuk rekrutmen baru agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal. Meskipun penerimannya menurun, PT. RTKCM pada saat melakukan rekrutmen baru, perusahaan menerima karyawan baik yang belum memiliki pengalaman kerja maupun karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Perusahaan menerima karyawan yang belum berpengalaman dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif dan giat dalam bekerja. Pada umumnya karyawan yang masih fresh graduated pasti sangat aktif dan mau berusaha saat bekerja di perusahaan. Sehingga perusahaan akan mudah membimbing karyawan yang tidak berpengalaman atau fresh graduated. Perusahaan yang menerima calon karyawan yang sudah berpengalaman karena dibutuhkannya karyawan yang



mampu melakukan beberapa pekerjaan yang ada di perusahaan, yaitu sebagai kepala bagian di setiap divisi atau department. Maka dari itu, pekerjaan ini sangat dibutuhkannya keahlian dan kemampuan yang baik agar bisa mengontrol anggota di setiap divisi.

Menurut Sedarmayanti (2017:137) mengatakan bahwa seleksi merupakan kegiatan yang menentukan dan memilih tenaga kerja yang bisa memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan. Seleksi merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan perusahaan untuk memeriksa lamaran pekerjaan dari pelamar untuk memperoleh karyawan yang sesuai standar perusahaan. Perusahaan dapat menentukan pelamar yang akan menjabat dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat dalam mendapatkan jabatan tertentu Nurhuda dkk (2014:3). Seleksi merupakan proses yang dimana perusahaan akan melakukan beberapa langkah-langkah seleksi sesuai standar perusahaan. Tujuan dilakukannya seleksi agar terjaminnya perusahaan yang mempunyai karyawan yang tepat dalam suatu jabatan. Dalam hal ini, adanya permasalahan ketika merekrut karyawan yang kurang optimal sehingga perusahaan hanya langsung menerima calon pelamar tanpa adanya tes kemampuan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mempersiapkan dengan baik proses seleksi ini dan calon karyawan dituntut dalam mempersiapkan persyaratan sehingga memudahkan dalam proses seleksi ini.

Pelatihan kerja adalah suatu program yang diberikan perusahaan kepada calon karyawan yang sudah dipilih. Menurut Sinambela, (2017:169) mengemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan kemampuan serta keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun masih ada beberapa karyawan PT. RTKCM membutuhkan pelatihan dikarenakan karyawan sering berbuat kesalahan dalam bekerja, hasil kerja yang tidak memenuhi standar serta tidak mampu menggunakan teknologi yang lebih canggih dalam bekerja. Hal ini sangat dibutuhkannya pelatihan agar karyawan bisa meningkatkan etos kerja, sikap, disiplin, dan keahlian dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas, pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja dalam perusahaan, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja terhadap peningkatan Kinerja pada PT RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi kompetensi dan karakteristik individu. Oleh karena itu, jenis penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif bisa diartikan selaku tata cara riset yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi tertentu, metode pengambilan sampel pada biasanya dilakukan secara random, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisis data bersifat kuantitatif (statistic) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah diresmikan.

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:148) populasi merupakan daerah yang terdiri atas obyek/ subyek yang memiliki mutu serta karakteristik tertentu yang diresmikan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor swasta PT. RTKCM Padangsidempuan yang berjumlah 115 karyawan. Dalam penelitian ini penulis memakai seluruh karyawan yang berjumlah 115 karyawan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua karyawan digunakan sebagai sampel.

2.3 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), Pengukuran validitas bisa dicoba dengan metode mengkorelasikan antara skor butir persoalan dengan total skor konstruk ataupun variabel. Sesuatu skala pengukuran disebut valid apabila melaksanakan apa yang sebaiknya dilakukan serta mengukur apa yang sebaiknya diukur. Apabila skala pengukuran tidak valid hingga tidak berguna untuk peneliti karena tidak mengukur ataupun melaksanakan apa yang sebaiknya dilakukan. Menurut Mudrajad (2013:181) sesuatu instrumen dikatakan valid, apabila koefisien korelasi product moment $>$ rtabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah:

- Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ rtabel, maka butir atau item pertanyaannya tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ rtabel, maka butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.
 - Jika r hitung $>$ rtabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau item pertanyaannya tersebut tidak valid.
- #### b. Uji Reliabilitas



Menurut Ghozali (2016:47), Reliabilitas merupakan perlengkapan untuk mengukur suatu kuesioner yang ialah indikator dari variabel ataupun konstruk. Apabila jawaban seorang terhadap persoalan merupakan konsisten ataupun normal dari waktu ke waktu, hingga kuesioner dikatakan reliabel ataupun profesional. Reliabilitas bisa diukur dengan metode one shot ataupun pengukuran sekali saja, maksudnya pengukuran cuma dicoba sekali serta kemudian hasilnya dibanding dengan persoalan ini ataupun mengukur korelasi antar jawaban persoalan. Pengukuran reliabilitas dicoba memakai uji statistik. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala likert adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel, dalam pengujian reliabilitas digunakan dengan metode cronbach's alpha yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila cronbach's alpha $> 0,600$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik merupakan mempunyai distribusi normal ataupun mendekati normal. Pengambilan keputusan dari uji normalitas yang memakai metode uji Kolmogorov- Smirnov sehingga kriteria pengujianya sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan nilai residual tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2017:120), menerangkan uji multikolinearitas berarti antar variabel independen yang ada dalam model regresi mempunyai ikatan linear yang sempurna ataupun mendekati sempurna (koefisien korelasinya besar ataupun apalagi angka satu), kriteria pengujian, sebagai berikut:

- Nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.
- Nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , disimpulkan model regresi terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi. Metode dipakai untuk mengenali gejala heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai signifikansi $> 0,05$, disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Nilai signifikansi $< 0,05$, disimpulkan model regresi terjadi gejala homoskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independent dengan variable dependen. Analisis ini untuk mengenali arah ikatan antara variabel independen serta variabel dependen berhubungan positif ataupun negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami peningkatan atau penyusutan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan metode menetapkan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja)

X1 : variabel bebas satu (kepemimpinan)

X2 : variabel bebas dua (motivasi)

a : nilai konstant

b1 : nilai koefisien regresi X1

b2 : nilai koefisien regresi X2

e : standar error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a dan ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Parsial



Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Maka digunakan tingkat 0,1. Adapun cara membandingkan hasil perhitungan uji t (t hitung) dengan keputusan yang dapat diambil adalah:

- Jika t hitung < - tabel atau t hitung > + tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika - tabel ≤ t hitung ≤ + tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Uji Determinasi

Uji R merupakan bisa mengukur seberapa jauh variabel independen dipengaruhi oleh variabel dependen. Koefisien determinasi menerangkan alterasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. nilai koefisien determinasi (R²) ditunjukkan oleh nilai R square atau adjusted R-square. R-square digunakan pada saat variabel bebas hanya dengan satu, sebaliknya digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Setelah itu nilai R² yang dihasilkan dikalikan dengan 100%

(Judul tabel center, tidak ada garis vertical)



Gambar 1. Logo Jurnal BITS

Gunakan kualitas yang tinggi untuk gambar yang dipakai. Rumus menggunakan Editor Rumus yang terdapat pada Microsoft Word. Penomoran rumus di buat berurut berdasarkan urutan rumus yang terdapat pada artikel, dan penulisannya seperti (1).

$$\int_0^{\infty} \exp(-\lambda |z_j - z_i|) \quad (1)$$

$$\int_0^{\infty} \exp(-\lambda |z_j - z_i|) \lambda^{-1} J_1(\lambda r_2) J_0(\lambda r_1) d\lambda \quad (2)$$

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada bagian ini berisi analisa, hasil serta pembahasan dari topik penelitian, yang bisa di buat terlebih dahulu metodologi penelitian. Bagian ini juga merepresentasikan penjelasan yang berupa penjelasan, gambar, tabel dan lainnya.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen

Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Proses Rekrutmen 1	0,512	0,183	Valid
Proses Rekrutmen 2	0,481		Valid
Proses Rekrutmen 3	0,605		Valid
Proses Rekrutmen 4	0,662		Valid
Proses Rekrutmen 5	0,713		Valid
Proses Rekrutmen 6	0,694		Valid
Proses Rekrutmen 7	0,572		Valid
Proses Rekrutmen 8	0,419		Valid
Proses Rekrutmen 9	0,614		Valid

Laila Safitri Na
 Terhadap:

Seleksi dan Pelatihan Kerja
 (Kelas Kerja Citra Mandiri)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Seleksi

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Seleksi 1	0,428	0,183	Valid
Seleksi 2	0,519		Valid
Seleksi 3	0,451		Valid
Seleksi 4	0,670		Valid
Seleksi 5	0,695		Valid
Seleksi 6	0,677		Valid
Seleksi 7	0,287		Valid
Seleksi 8	0,299		Valid
Seleksi 9	0,687		Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pelatihan Kerja 1	0,477	0,183	Valid
Pelatihan Kerja 2	0,512		Valid
Pelatihan Kerja 3	0,595		Valid
Pelatihan Kerja 4	0,541		Valid
Pelatihan Kerja 5	0,612		Valid
Pelatihan Kerja 6	0,503		Valid
Pelatihan Kerja 7	0,523		Valid
Pelatihan Kerja 8	0,577		Valid
Pelatihan Kerja 9	0,492		Valid
Pelatihan Kerja 10	0,573		Valid
Pelatihan Kerja 11	0,632		Valid
Pelatihan Kerja 12	0,541		Valid
Pelatihan Kerja 13	0,590		Valid
Pelatihan Kerja 14	0,620		Valid
Pelatihan Kerja 15	0,557		Valid
Pelatihan Kerja 16	0,664		Valid
Pelatihan Kerja 17	0,629		Valid
Pelatihan Kerja 18	0,585		Valid
Pelatihan Kerja 19	0,636		Valid
Pelatihan Kerja 20	0,633		Valid
Pelatihan Kerja 21	0,656		Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Peningkatan Kinerja karyawan

Item Kuesioner	Hitung	r _{tabel}	Kesimpulan
Peningkatan Kinerja Karyawan 1	0,543	0,183	Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 2	0,608		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 3	0,579		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 4	0,670		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 5	0,580		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 6	0,656		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 7	0,628		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 8	0,515		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 9	0,559		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 10	0,497		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 11	0,545		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 12	0,555		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 13	0,501		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 14	0,547		Valid
Peningkatan Kinerja Karyawan 15	0,644		Valid

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Hasil Simpulan
Proses Rekrutmen	0,742	Reliabel
Seleksi	0,700	
Pelatihan Kerja	0,900	
Peningkatan Kinerja karyawan	0,855	

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas disimpulkan bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel sehingga layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat dari Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai (Asymp Sig 2-tailed) 0.87 dengan nilai sig 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas. Tabel dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6 Uji Normalitas

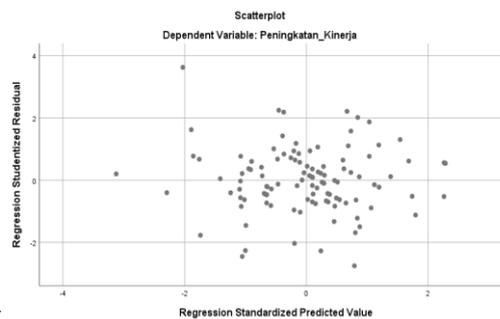
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Peningkatan_Kinerja
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,2696
	Std. Deviation	5,36447
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,065
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,034 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Metode uji multikolinearitas pada penelitian ini melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Dikatakan suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Proses Rekrutmen	,636	1,572
	Seleksi	,680	1,470
	Pelatihan Kerja	,560	1,785

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini di deteksi dengan uji heterokedastisitas dengan grafik scatter plot. Uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot ini digunakan untuk melihat apakah titik-titik membentuk pola yang menyebar. Hasil pengujian dengan grafik scatterplot yang diperoleh sebagai berikut :



Hasil Pengujian Scatterplot pada g k pola yang menyebar. Hal ini mendukung bukti tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 8 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,738	4,601		3,638	,000
	Proses_Rekrutmen	,078	,127	,051	,614	,541
	Seleksi	,373	,112	,267	3,319	,001
	Pelatihan_Kerja	,343	,061	,501	5,650	,000

Rumus: $Y = X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + X_3 Y_3$

Regresi Linear = $16,738 + 0,78 + 0,373 + 0,343$

1. Diketahui Ketika proses rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan pelatihan kerja (X_3), tidak mengalami perubahan, maka peningkatan kinerja karyawan akan bertambah sebesar 16,738.
2. Ketika proses rekrutmen (X_1), tidak mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,078 satuan tertentu.
3. Ketika seleksi (X_2), tidak mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,373 satuan tertentu.



Ketika pelatihan kerja (X_3), tidak mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,343 satuan tertentu.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model			
1	(Constant)	3,638	,000
	Proses Rekrutmen	,614	,541
	Seleksi	3,319	,001
	Pelatihan Kerja	5,650	,000

1. Variabel proses rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,614 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Sementara nilai t_{tabel} dengan nilai alpha sebesar 0,05 dengan rumus $df = n - k = 115 - 3 = 112$, yang dilihat dari t_{tabel} adalah sebesar 1,658. Nilai sig. $0,541 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t_{hitung} $0,614 < t_{tabel}$ 1,658, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Variabel seleksi terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,319 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Sementara nilai t_{tabel} dengan nilai alpha sebesar 0,05 dengan rumus $df = n - k = 115 - 3 = 112$, yang dilihat dari t_{tabel} adalah sebesar 1,658. Nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t_{hitung} $3,319 > t_{tabel}$ 1,658, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,650 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Sementara nilai t_{tabel} dengan nilai alpha sebesar 0,05 dengan rumus $df = n - k = 115 - 3 = 112$, yang dilihat dari t_{tabel} adalah sebesar 1,658. Nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t_{hitung} $5,650 > t_{tabel}$ 1,658, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	38,763	,000 ^b

Berdasarkan hasil tabel 10 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,391. Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 115 - 4 = 111$ diperoleh sebesar 3.08 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,763 > 3,08$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,512	,498	3,79919

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

Berdasarkan pada tabel 11 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,498 atau sama dengan 49,8%. Artinya bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja mampu untuk menjelaskan peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 49,8% sisanya 50,1%.

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistic dilakukan dapat disampaikan bahwa proses rekrutmen (X_1) tidak ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian statistik dengan menggunakan metode SPSS dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dimana nilai signifikan $0,541 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Dan nilai uji t_{hitung} $0,614 < t_{tabel}$ 1,658, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan bukti dari penelitian terdahulu proses rekrutmen tidak memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam Yulyanti (2011:138); Purwati & Satria (2017:428); dan Dalam Pratisary dan Lukito (2019:18); Handayani & Sinulingga (2018:28); & Pangkey dkk (2019:449) menyatakan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

4.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistic dilakukan dapat disampaikan bahwa Seleksi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil pengujian statistik dengan menggunakan

metode SPSS dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai uji $t_{hitung} 7,212 > t_{tabel} 1,658$. Berdasarkan bukti dari sumber terdahulu proses rekrutmen memiliki keterikatan dengan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan bukti dari penelitian terdahulu seleksi memiliki keterikatan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam Pratisary dan Lukito (2019:18); Handayani & Sinulingga (2018:28); & Sudewa dan Hartati (2021:715) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistic dilakukan dapat disampaikan bahwa pelatihan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil pengujian statistik dengan menggunakan metode SPSS dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai uji $t_{hitung} 9,735 > t_{tabel} 1,658$. Berdasarkan bukti dari penelitian terdahulu pelatihan kerja memiliki keterikatan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam Ferry (2018:33); Pratama & Wismar (2018:10); dan Rachmawati (2016:263) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4 Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistic dilakukan dapat disampaikan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dimana nilai Fhitung sebesar 45,391. Nilai Ftabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 115 - 4 = 111$ diperoleh sebesar 3,08 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil Fhitung $> Ftabel (38,763 > 3,08)$ dan nilai Sig. $< 0,05 (0,00 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan bukti dari penelitian terdahulu proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja memiliki keterikatan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam Meliya Handayani (2018:92), Nuhung & dkk (2018:5), dan Uhing & dkk (2018:349), hasil penelitian ini menunjukkan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5 KESIMPULAN

1. Proses rekrutmen t tabel bernilai 0,614. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai t tabel 0,614 dan signifikan 0,541.
2. Seleksi t tabel bernilai 3,319. Dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai t tabel 3,319 dan signifikan 0,001.
3. Pelatihan Kerja t tabel bernilai 5,560. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai t tabel 5,650 dan signifikan 0,000.
4. Proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja pada F tabel bernilai 38,763. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai F tabel 38,763 dan signifikan 0,000.

REFERENCES

- [1] Ghozali and Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.
- [2] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung, 2013.
- [3] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [4] L. P. Sinambella, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [5] E. Nurhuda, D. Hamid, and M. F. Riza, "KERJA, DAN PELATIHAN KARYAWAN (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah);" *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 1–9, 2014.
- [6] D. Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gafa Media, 2016.
- [7] Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, 4th ed. Jakarta: Erlangga, 2013.