

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan

Wisnu Saputro^{1*}, Nurdinni Tilova²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
wsaputro346@gmail.com^{1*} dosen02216@unpam.ac.id²

Received 20 Agustus 2025 | Revised 15 September 2025 | Accepted 15 Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner berskala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), uji korelasi, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 22. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas maupun multikolinearitas. Hasil uji korelasi parsial menunjukkan hubungan sedang antara rekrutmen dan kinerja karyawan (0,588), serta hubungan kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan (0,784). Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 atau 78,6%. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 13,608 + 0,116X_1 + 0,600X_2$, menunjukkan pengaruh positif dari rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa rekrutmen (Sig. 0,014) dan pelatihan (Sig. 0,001) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 39,487 > F_{tabel} 3,12$; Sig. $0,001 < 0,05$).

Kata Kunci: Rekrutmen; Pelatihan; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment and training on employee performance at PT Pos Indonesia, South Tangerang Branch. The object of this study is PT Pos Indonesia, South Tangerang Branch. The method used is a quantitative method. The population of the study was all employees of PT Pos Indonesia, South Tangerang Branch, totaling 60 people, and the sampling technique used was saturated sampling, where the entire population was sampled. Primary data were collected through observation and Likert-scale questionnaires, while secondary data were obtained from literature studies. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality and heteroscedasticity), correlation tests, and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 software. The results of the validity and reliability tests showed that all research instruments were valid and reliable. The classical assumption test showed that the data was normally distributed and there were no symptoms of heteroscedasticity or multicollinearity. The results of the partial correlation test showed a moderate relationship between recruitment and employee

performance (0.588), as well as a strong relationship between training and employee performance (0.784). Simultaneously, recruitment and training have a strong relationship to employee performance with a correlation coefficient (R) of 0.786 or 78.6%. Multiple linear regression analysis produces the equation $Y = 13.608 + 0.116X_1 + 0.600X_2$, indicating a positive effect of recruitment and training on employee performance. Partial hypothesis testing (t-test) shows that recruitment (Sig. 0.014) and training (Sig. 0.001) have a significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing (F-test) shows that recruitment and training together have a positive and significant effect on employee performance ($F\text{-count } 39.487 > F\text{-table } 3.12$; Sig. $0.001 < 0.05$).

Keywords: Recruitment; Training; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Sasaran yang ingin dicapai pada Pelatihan adalah peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi maka pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan instansi, dimana hal tersebut dapat dicapai melalui pelatihan yang insentif.

Dengan melakukan pelatihan bagi para karyawan pada suatu perusahaan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, usaha peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dapat dicapai dengan melakukan pelatihan kerja, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Rata – rata penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia mengalami penurunan yang berfluktuasi dari tahun 2022 sampai dengan 2023 disemua aspeknya. Pada tahun 2022 nilai rata-rata yang didapat sebesar 78% lebih besar apabila dibandingkan dengan tahun 2023 yang sebesar 76%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Pos Indonesia 2022 – 2023 kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun standar minimal penilaian kinerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 80 - 89 dengan kategori baik.

Penurunan kinerja secara kuantitatif pada PT Pos Indonesia juga selain dari data yang tertera diatas dapat di simpulkan masalah yang utama yang terjadi adalah disebabkan oleh kemampuan karyawan yang kurang inovatif yang usianya mencapai 40 tahun di usia- usia seperti ini yang agak sulit menerima perubahan karena lebih suka berada di zona nyaman, yang berdampak pada lambatnya dalam merespons kemajuan. Adapun dilakukan pelatihan ini karena perannya yang sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien

sehingga bisa langsung disesuaikan penempatannya.

Berdasarkan *Pra-survey* yang dilakukan kepada 30 orang karyawan mengenai rekrutmen, penulis memberikan 5 (lima) pernyataan dan responden harus menjawab dengan menentukan salah satu jawaban “Ya” atau “Tidak”. *Pra-survey* menunjukkan rekrutmen yang di berikan oleh PT Pos indonesia cabang Tangerang Selatan kepada karyawannya bum mencapai kinerja yang maksimal dan belum sesuai harapan. Namun dari ke-5 (lima) pernyataan tersebut ada pernyataan mengenai” Sumber rekrutmen karyawan diperoleh dari karyawan yang sudah ada didalam perusahaan” dari hasil pra-survey jawaban “YA” memiliki 20 responden dengan hasil presentase 66,7% lebih mengadakan sember rekrutmen dari karyawan yang sudah ada diperusahaan sedangkan yang “Tidak” memiliki 10 responden dengan pesrsetase 33,3% hal ini dapat terlihat lebih memilih metode lain untuk merekrut karyawan dan menunjukkan adanya variasi dalam pendekatan rekrutmen.

Berdasarkan Pra-survey yang dilakukan kepada 30 karyawan atau responden mengenai pelatihan, penulis memberikan 5 (Lima) pernyataan dan responden harus memberikan jawaban yaitu memilih salah satu jawaban, ialah “ya” atau “tidak” dan hasilnya menunjukan pelatihan dari PT.Pos Indonesia kepada karyawannya yang belum tercapainya kinerja yang maksimal. Namun dari ke 5 (lima) pernyataan mengenai metode pelatihan yaitu” Metode yang diterapkan pada program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas karyawan” dari hasil Pra-survey jawaban “ ya” memiliki 21 responden dengan hasil presentase 70 % dan yang menjawab “ tidak” memiliki 9 responden dengan hasil presentase 30% metode yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa metode pelatihan saat ini belum sepenuhnya mampu memenuhi semua kebutuhan karyawan.

METODE

Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif berarti penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu *konkrit/empiris*, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik.

Penelitian pada dasarnya memerlukan suatu objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian, agar dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan yang beralamat di R.E.Martadinata No.17 Pamulang, Tangerang Selatan. Waktu penelitian yang digunakan adalah pada bulan November 2024 sampai Januari.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan. Dengan demikian sebanyak 60 orang karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Selatan digunakan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

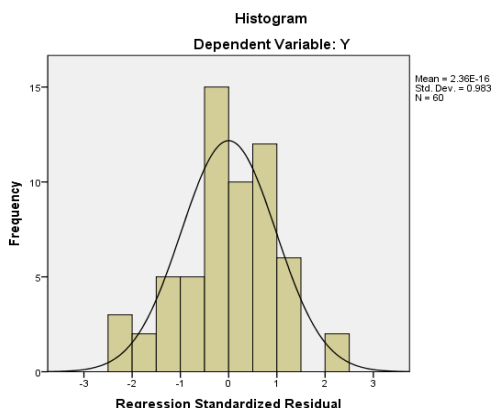
Tabel 1: Hasil Uji One- Sampe Komlmogrov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	3.49964411	
Most Extreme Differences	Absolute	0.085	
	Positive	0.076	
	Negative	-0.085	
Test Statistic		0.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.344	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.332
		Upper Bound	0.356

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: hasil Output Spss 2025

Dari hasil normalitas menggunakan metode kolmogrov-Smirnov didapatkan hasil signifikasinya dari uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kamulatif dari distribusi normal. Diristribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya.



Sumber: hasil Output Spss 2025

Gambar 1: Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan hasil grafik histogram di atas dapat di simpulkan bahwa garafik histogram terdistribusi normal ini berarti asumsi normalitas dalam regresi linear terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.033	1.715		2.935	0.005		
	REKRUTMEN	0.381	0.150	0.233	2.529	0.014	0.550	1.818
	PELATIHAN	0.552	0.078	0.625	7.064	0.001	0.550	1.818

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai Tolerance variable Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) adalah $0.550 > 0.10$ dan nilai VIF variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah $1.818 < 10.00$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3: Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.493	1.043		2.391	0.020
	REKRUTMEN	-0.140	0.091	-0.225	-1.527	0.132
	PELATIHAN	0.032	0.048	0.099	0.669	0.506

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: hasil Output Spss 2025

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Rekrutmen (X1) adalah 0.132, karena nilai signifikansi variabel Rekrutmen (X1) lebih besar dari 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusandengan uji glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Lalu untuk nilai signifikansi (Sig) untuk variabel pelatihan (X2) adalah 0.506, karena nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) lebih besar dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4: Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.784 ^a	0.614	0.601	3.561	2.315

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Pada penelitian ini dengan N (jumlah data) = 60 dan K = 2 (Variabel Independen) diperoleh nilai $DU = 1,6475$. Syarat lolos uji autokorelasi yaitu, $(DU < DW < 4 - DU)$. Berdasarkan tabel diatas hasil uji autokorelasi menunjukkan angka Durbin-Watson sebesar 2,315. Nilai ini akan dibandingkan dengan table DW dengan jumlah observasi (n)= 60 jumlah variable independen (k)= 2 dan tingkat signifikan 0,05 dapat dinilai $DL = 1,5052$ dan $DU = 1,6475 < DW = 2,315$. Maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan uji autokorelasi pada tabel diatas dikatakan lolos karena memenuhi syarat uji autokorelasi.

Uji Regresi Linear

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.371	3.601		5.936	<0,001
	REKRUTMEN	0.671	0.121	0.588	5.532	<0,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,371 + 0,671X$. Dari persamaan diatas maka di simpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,371 diartikan bahwa jika variabel rekrutmen (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 21,371.
- Nilai koefisien regresi rekrutmen (X_1) sebesar 0,671 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel pelatihan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen (X_1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja (Y) sebesar 0.671.

Tabel 6 : Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.946	2.751		5.433	<0,001
	PELATIHAN	0.652	0.068	0.784	9.609	<0,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,946 + 0,652X$. Dari persamaan diatas maka di simpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 14,946 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 14,946.

Nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,652 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel, pelatihan (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja (Y) sebesar 0.652.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.933	2.970		5.029	<0,001
	REKRUTMEN	0.002	0.142	0.001	0.012	0.991
	PELATIHAN	0.651	0.103	0.783	6.302	<0,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Berdasarkan tabel 7 memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,933 + 0,002X_1 + 0.651X_2$$

Analisis koefisien (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 1 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.784 ^a	0.614	0.601	3.561

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Terdapat hubungan yang kuat antara Rekrutmen dan Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 jika r berada diantara 0,600-0,799 maka korelasi tersebut kuat.

Terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 jika r berada diantara 0,600-0,799 maka korelasi tersebut Kuat.

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi pada tabel diatas sebesar 0,614. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan variabel pelatihan (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61,4% dan 38,6% di pengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.933	2.970		5.029	<0,001
	REKRUITMEN	0.302	0.142	0.201	2.062	0.009
	PELATIHAN	0.651	0.103	0.783	6.302	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel rekrutmen adalah 0.009 dan untuk pelatihan 0,001 yang keduanya lebih singnifikasi terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 2: Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1150.380	2	575.190	45.372	<0,001 ^b
	Residual	722.603	57	12.677		
	Total	1872.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUITMEN

Sumber: hasil Output Spss 2025

Data hasil uji F dapat di peroleh nilai F hitung > F tabel yaitu 45,372 > 3,160 dan nilai sig 0,001 <0,005 maka Ho³ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pos

SIMPULAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Parsial)

Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi parsial antara rekrutmen dan kinerja adalah 0,588, menunjukkan hubungan sedang. Persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan lunit pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,788 unit, dengan konstanta 18,023.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Parsial)

Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi parsial antara pelatihan dan kinerja adalah 0,784, menunjukkan hubungan yang kuat. Persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan lunit pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,652 unit, dengan konstanta 14,946.

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Simultan)

Rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini didukung oleh hasil uji F dengan F-hitung sebesar 39,487 yang lebih besar dari F-tabel (3,12) dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,786 atau 78,6% menunjukkan hubungan yang kuat secara simultan [19]. Model regresi linear berganda yang dihasilkan adalah $Y = 13,608 + 0,116X_1 + 0,600X_2$, menegaskan pengaruh positif kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I. G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). "Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 541–550.
- Alfiani, F., & Syamsir, N. I. (2023). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Penggunaan Produk Wardah Exclusive Matte Lipcream Di Perumahan Puri Permai 2 Kabupaten Tangerang - Banten. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 27(April 2023), 3428–3457.
- Alkalah, C. (2016). *Pengertian Penelitian, Hakikat Penelitian, Metode Memperoleh Kebenaran*. 19(5), 1–12.
- Ariyanti, N., Marleni, & Prasrihamni, M. (2022). Analisis Faktor Penghambat Membaca Permulaan Pada Siswa Kelas I Di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 1450–1455.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5462>Bahan_1_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Pa (1). (N.D.).
- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Batara Daniel Bagana, Dalam G. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055.
- D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Dewi T, & Sunny P. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum. *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 760–772.
- Dr. Sn. Selvi Kasman, S. S. M. S., Raymond, S. E. M. S., Dian Lestari Siregar, S. E. M. S., Dr. Mohamad Gita Indrawan, S. T. M. M., & Dr. Muthia Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera. <https://books.google.co.id/books?id=2glveaaaqbj>
- Faradina, D. (2013). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan*. 2(3), 1669–1679.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Harbiato, F., & Perkasa, Didin Hikmah. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Lumenten Jakarta Barat. *Mufakat: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(4), 193–198.
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/842>
- Hartoko, M. S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS / E-ISSN: 2548-9836*, 4(2), 122–127.
<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/68>
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016>
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>

- Juwita, R. I., & Mutawali, M. (2022). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Net Profit Margin, Total Asset Turnover Ratio Dan Earning Per Share Terhadap Kinerja Keuangan PT Asahimas Flat Glass Tbk Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 114–123. <https://doi.org/10.54371/Jms.V1i2.190>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i1.1111>
- Krisna Wardhana, A., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(01), 1–11. <https://doi.org/10.36406/Jemi.V29i01.334>
- Kusumaningsih, O., & Mujiyati, M. (2024). Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 7(2), 4116–4127. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i3.9105>
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>
- Loindong, A. S. G., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor Satpol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i4.51021>
- Manajemen, M. J., Desember, N., Natasya, D., & Setianingsih, E. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto) Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Majapahit Latar Belakang Manusianya , Yang Ditandai Dengan Keseja. 1(2), 59–70.
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadapminat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795–802.
- Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i2.4139>
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/Nusamba.V3i1.12026>
- Nurcholis, R., Rastryana, U., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Inasentra Unisatya. 2(4), 254–266.
- Pelatihan Terhadap Kinerja Devali Jaya Revuan , Muhammad April Performance Training Recruitment Rekrutmen Pelatihan Kinerja. 01(02), 17–23.
- Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 153–164. <https://doi.org/10.36085/Pbc.V1i1.4062>
- Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Deddy Novie Citra Arta, A., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., Yuniwati, I., Penerbangan Jayapura, P., Multimedia Nusantara, U., Serelo Lahat, S., Al Farabi Pangandaran, S., & Negeri Banyuwangi, P. (2023). Analysis Of The Influence Of Job Training And Recruitment On Employee Performance In Higher Education. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pratika, A., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan
- Rizaldi, A., Tilova, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). Kinerja Karyawan Pada Pt . Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan (Studi Kasus Kantor Pusat) Jurnal Konsisten. 1(4),

- 358–369.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sari, F. A., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru. *Eco-Buss*, 7(1), 97–107. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1220>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, Sugiyono . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suratman, & Riyant, E. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan*, 8(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syahreza, D. S., & Tabunan, D. I. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner BRI (Bank Rakyat Indonesia) Cabang Sibolga. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 7(Mi), 5–24.
- Tambunan, B. H., & Simanjuntak, J. F. (2022). Analisis Pelaksanaan Kas Kecil (Petty Cash) Pada Pt Deli Jaya Sumatera. *Journal Of Economics And Business*, 3(1), 41–
- Tilova, N. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan Pt Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i2.y2021.p1-17>
- Tilova, N., & Rismanty, V. A. (2020). Persepsi Milenial Tentang Gaya Kepemimpinan Di Tpersepsi Milenial Tentang Gaya Kepemimpinan Di Tempat Kerja Terhadap Etika Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pemerintah Kota Bogor) Nurdinnimpat Kerja Terhadap Etika Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pemer. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 139–149. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.138>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 10462–10468.
- Viola, Margery, E., & Seri. (2023). Pengaruh Harga, Promosi, Dan Word Of Mouth Terhadap Minat Pembelian Konsumen Mobil Honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 135–145. <https://doi.org/10.51622/jbm.v1i2.1991>
- Yuliantika, V. (2018). Pengaruh Aktivitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Sosiologi Kelas Xi Ips Man 2 Pontianak. *Artikel Penelitian*, 5(2), 4.