

## Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Syifi Fauziyah<sup>1</sup>, Wahyudi<sup>2</sup>, Anisa Rahmawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Widya Praja Tanah Grogot

Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser,  
Kalimantan Timur 76251

E-mail: [lfie.fauziah@gmail.com](mailto:lfie.fauziah@gmail.com)<sup>1</sup>, [wahyudiwidypraja@gmail.com](mailto:wahyudiwidypraja@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstract

*This study aims to determine how the influence of Recruitment, Selection and Training on Employee Performance at PT. Bagaskara Putra Construction in Batu Sopang District. The population in this study includes employees at PT. Bagaskara Putra Construction in Batu Sopang District. Then the measurement tools in this study used the data collection method used was the questionnaire method (questionnaire) and documentation. The method of data analysis used in this study is the percentage descriptive analysis method and multiple linear regression. Multiple linear regression analysis is  $Y=0.850+1.319(X1) - 0.618(X2)+ 0.210(X3)$ . Furthermore, the R test result (Correlation Coefficient) is 0.894a, which means it is at a very strong relationship level. The Adjusted Determination Coefficient value is 0.795 which means 79.5% indicating that the value of the variable recruitment, selection and training variables can explain employee performance variables while the remaining 20.5% can be explained by other variables not included in this study. From the results of the analysis of the F count test for the recruitment, selection and training variables of 205.174 and F table of 2.67 which means F count > F table so that Ha is accepted and Ho is rejected, this explains that the independent variables simultaneously or together have an influence significant to the dependent variable. The t-test results of the recruitment variable (X1) are 20.624 and the selection variable (X2) is 4.803 and training (X3) is 2.150 so that the second hypothesis which states that the recruitment variable (X1) is the most dominant is proven and stated that the recruitment variable (X1) has an effect dominant or has the highest t-test value with a significant value of  $0.000 < 0.05$  with a t-value of  $20.624 > t$ -table of 1.97539 so it is stated that Ho is rejected and Ha is accepted.*

**Keywords:** Recruitment; Selection; Training; and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang. Kemudian alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif persentase dan regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu  $Y=0,850+1,319(X1) - 0,618(X2)+ 0,210(X3)$ . Selanjutnya hasil uji R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,894a yang berarti berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted sebesar 0,795

---

Received November 30, 2022; Revised Desember 02, 2022; Januari 30, 2023

\* Syifi Fauziyah, [lfie.fauziah@gmail.com](mailto:lfie.fauziah@gmail.com)

yang berarti 79,5% menunjukkan bahwa nilai variabel variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 20,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil analisis uji F hitung untuk variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan sebesar 205,174 dan F tabel sebesar 2,67 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini menjelaskan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dari variabel rekrutmen (X1) sebesar 20,624 dan variabel seleksi (X2) sebesar 4,803 serta pelatihan (X3) sebesar 2,150 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1) yang paling dominan terbukti dan dinyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh dominan atau memiliki nilai uji t tertinggi yaitu dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung sebesar 20,624  $>$  t tabel sebesar 1,97539 sehingga dinyatakan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata kunci:** Rekrutmen; Seleksi; Pelatihan; dan Kinerja Karyawan

## **I. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Hal itu disebabkan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga mengatur dan mengelola sumber-sumber daya lainnya sehingga berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan tergantung pada unsur manusianya. Bahkan hebat dan canggihnya peralatan serta teknologi yang didukung dengan modal besar pun tidak akan mampu menangani secara efektif dan efisien jika sumber daya manusianya tidak mampu mengelola dengan baik. Itu sebabnya perusahaan atau organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni.

Aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri salah satunya yaitu rekrutmen. Untuk mencari dan memikat pelamar kerja yang diinginkan dan dibutuhkan perusahaan atau organisasi, maka perusahaan atau organisasi perlu melakukan rekrutmen. Rekrutmen itu sendiri merupakan suatu proses mencari dan mendorong serta memberikan suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan. Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara yang lazim untuk digunakan. Hal itu bertujuan agar jumlah pelamar kerja memenuhi harapan yang diinginkan termasuk dalam kualifikasinya. Rekrutmen tidak bisa dilakukan dengan asal-asalan karena dapat mengakibatkan kinerja karyawan buruk sebab karyawan tidak memenuhi kriteria yang diinginkan dan kesalahan dalam

penempatan karyawan. Oleh sebab itu, setelah melakukan rekrutmen sebagian besar perusahaan atau organisasi akan melakukan seleksi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Kasmir (2018:93) “Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.”

Setelah memperoleh sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya yaitu tahap seleksi. Seleksi itu sendiri merupakan suatu proses untuk memilih pelamar kerja yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk ditempatkan pada suatu jabatan atau posisi tertentu yang kosong. Tujuan seleksi yaitu untuk memperoleh calon karyawan dengan memilih sejumlah pelamar kerja yang dibutuhkan dari pelamar kerja yang tersedia. Tujuan lainnya dari seleksi yaitu untuk menghindari terjadinya kecurangan dan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak. Jika proses seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan dari sebelumnya akan sia-sia dan akan berakibat fatal jika ternyata karyawan tidak sesuai dengan harapan. Menurut Kasmir (2018:101) “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.”

Setelah calon karyawan dinyatakan lulus seleksi maka langkah selanjutnya yaitu pelatihan. Hal itu bertujuan agar calon karyawan siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu. Pelatihan itu sendiri merupakan investasi jangka panjang terhadap nilai suatu perusahaan atau organisasi. Dengan melakukan pelatihan maka perusahaan atau organisasi dapat membentuk perilaku calon karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Kasmir (2018:126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.”

Jika rekrutmen, seleksi dan pelatihan dilakukan dengan benar dan baik maka perusahaan atau organisasi dapat mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Jika kinerja karyawan menurun atau buruk maka perusahaan atau organisasi tentu tidak dapat berjalan dengan semestinya dan tujuan perusahaan pun tidak bisa terwujud. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan semestinya, bahkan bisa berjalan lebih baik dari semestinya. Oleh sebab itu, pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sepenuhnya

tergantung pada kinerja karyawannya. Pihak manajemen perusahaan atau organisasi harus benar-benar memahami cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan. Dengan pemahaman dan pelaksanaan tersebut maka kinerja karyawan pun akan terus meningkat.

## **II. KAJIAN TEORITIS**

Kinerja bisa diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal itu berarti bahwa setiap tugas yang diberikan mengandung unsur pencapaian yang harus dipenuhi dan jika tugas tersebut mencapai dengan standar yang telah diberikan maka artinya berkinerja baik dan begitu pula sebaliknya. Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari beberapa ulasan menurut para ahli di atas, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pada dasarnya rekrutmen merupakan suatu cara untuk mencari, menemukan, dan mengajak beberapa orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan atau organisasi sebagai calon karyawan dengan spesifikasi atau karakteristik yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Sukrispiyanto (2019:54) “Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.”

Selain itu rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2018:93) “Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.”

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi. Aktivitas rekrutmen ini nantinya akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan berfokus pada calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan. Menurut Hasibuan (2017:40) “Rekrutmen usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.”

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan hal yang sangat penting bagi proses seleksi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau organisasi. Jika sebuah perusahaan atau organisasi memiliki banyak pelamar kerja maka peluang untuk mendapatkan karyawan terbaik akan semakin terbuka lebar. Pada dasarnya rekrutmen dilakukan untuk mengisi jabatan ataupun pekerjaan yang kosong di sebuah perusahaan atau organisasi, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yaitu sumber dari luar atau dalam dari organisasi.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahapan yang berbeda dimana rekrutmen merupakan cara untuk memotivasi dan juga mendorong agar calon karyawan datang untuk melamar sedangkan seleksi itu sendiri merupakan tahap penyeleksian dan menerima pelamar yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi. Menurut Sukrispiyanto (2019:54) “Seleksi adalah suatu proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan di dalam organisasi.”

Dalam proses seleksi setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan dengan cermat, jujur dan objektif agar diperoleh karyawan yang memenuhi kualifikasi dan tepat dalam penempatannya. Menurut Kasmir (2018:101) “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.”

Selain bisa menemukan dan memilih calon karyawan, penerapan seleksi juga bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan seperti contohnya bisa mengurangi tingkat *turnover*. Bisa saja penyebab meningkatnya *turnover* karena tidak adanya seleksi atau kurang maksimal dalam proses seleksi sebelumnya. Dengan adanya proses seleksi ini maka kemungkinan besar perusahaan atau organisasi akan lebih mudah dalam memilih calon karyawan yang paling tepat. Menurut Hasibuan (2017:47) “Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi

karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan oleh spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.”

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing calon karyawan. Menurut Kasmir (2018:126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.”

Agar pelatihan yang diberikan perusahaan efektif dan juga bermanfaat, maka pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menghindari hal-hal yang tidak diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017:44) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Dari berbagai ulasan di atas maka bisa disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan diharapkan karyawan dapat menghadapi situasi-situasi yang mungkin berubah di masa yang akan datang.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini disusun berdasarkan teoritik yang kemudian diimplemntasikan kedalam suatu kerangka pemikiran. Dalam kerangka pemikiran ini, penulis mengambil beberapa teori dan menggabungkannya ke dalam suatu konsep berpikir yang mampu memberikan arah operasional penelitian sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Populasi pada penelitian ini yaitu 270 orang karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang. Sampel dari populasi tersebut ditentukan dengan menggunakan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, Dari perhitungan tersebut maka sisa sampel sebesar 155 dan sisa populasi sebesar 266, Karena perusahaan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang berstrata namun kurang proporsional maka teknik *sampling*

yang akan digunakan yaitu *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Sumber data pada penelitian ini pun terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini berupa daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini berupa gambaran umum tentang perusahaan.

Selanjutnya teknik analisa dan lanjutan yang digunakan adalah **Analisis linier berganda**, Menurut Priyatno (2010:61) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Menurut Priyatno (2010), **Analisis korelasi ganda** digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Nilai  $R$  berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Santos dalam Priyatno (2010:66) bahwa “regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan Adjusted  $R^2$  sebagai **Koefisien determinasi**.” Nilai adjusted R square ialah nilai dari R square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R square dan angka ini bisa memiliki nilai negatif.

**Uji F** digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). **Uji t** digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Hasil

###### a. Analisis Regresi

Analisis data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan alat analisis statistik dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

**TABEL 1**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	0,850
Rekrutmen	1,319
Seleksi	-0,618
Pelatihan	0,210

*Sumber : Data yang diolah*

Dari hasil analisis data dan tabulasi data, maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y=0,850+1,319(X_1) - 0,618(X_2)+ 0,210(X_3)$$

Konstanta 0,850 yang berarti bahwa kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,850 apabila variabel rekrutmen), seleksi dan pelatihan) terjadi hubungan yang positif dan signifikan.

**Rekrutmen** = 1,319 adalah besarnya koefisien regresi variabel independen Rekrutmen yang berarti setiap peningkatan satu satuan Variabel Rekrutmen) akan meningkatkan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) sebesar 1,319.

**Seleksi** = - 0,618 adalah besarnya koefisien regresi variabel independen Seleksi yang berarti setiap peningkatan satu satuan Variabel Seleksi akan menurunkan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,618.



**Pelatihan** = 0,210 adalah besarnya koefisien regresi variabel independen Pelatihan yang berarti setiap peningkatan satu satuan Variabel Pelatihan akan meningkatkan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,210.

**b. Uji t**

**TABEL 2**  
**HASIL UJI T**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
Rekrutmen	20,624	1,97539	0,000	Signifikan
Seleksi	- 4,803	1,97539	0,000	Signifikan
Pelatihan	2,150	1,97539	0,033	Signifikan

*Sumber: Data yang diolah*

Uji selanjutnya adalah untuk mengetahui secara parsial (masing-masing) pengaruh variabel Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada table diatas untuk variabel Rekrutmen, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 20,624 dengan signifikansi 0,000 dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas untuk variabel Seleksi, dimana  $t_{hitung}$  sebesar - 4,803 dengan signifikansi 0,000 dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas untuk variabel Penelitian, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 2,150 dengan signifikansi 0,033 dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**c. Uji F**

Dari hasil analisis data Uji F dengan SPSS versi 25, maka diperoleh nilai F hitung yang digunakan untuk uji regresi secara simultan.

**TABEL 3**  
**HASIL UJI F**

Model	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.
1 Regression	3	205,174	2,67	0,000 <sup>b</sup>
Residul	155			
Total	158			

*Sumber: Data yang diolah*

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh F<sub>hitung</sub> 205,174 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti secara bersama-sama Variabel Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang baik secara parsial dan simultan, dengan demikian maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak.

**d. Koefisien Determinasi**

**TABEL 4**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	Adjusted R Square
1	0,795

*Sumber: Data yang diolah*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui besarnya koefisien determinasi Adjusted R Square  $R_a^2$  adalah sebesar 0,795 atau sebesar 79,5% yang artinya variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### e. Koefisien Korelasi Ganda

**TABEL 5**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI**

Model	R
1	0,894 <sup>a</sup>

*Sumber: Data yang diolah*

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,894<sup>a</sup> berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yakni Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang.

## 2. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat dilihat dari Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 20,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil analisis uji F untuk variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dapat menjelaskan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Demikian untuk Hasil uji t dari variabel rekrutmen, variabel seleksi serta pelatihan, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. terbukti dan dinyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh dominan atau memiliki nilai uji t tertinggi yaitu dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan hasil analisis data yang diperoleh dari nilai R (koefisien korelasi) berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yakni Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang, dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel dependen yang diambil memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel independent yaitu kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibenarkan dengan hasil analisis uji F untuk variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dapat menjelaskan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dari ketiga variabel yang diambil tersebut yang mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra di Kecamatan Batu Sopang adalah variabel rekrutmen karna memiliki nilai uji t tertinggi yaitu dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel rekrutmen berpengaruh signifikan dan paling berpengaruh, maka diharapkan agar perusahaan mempertahankan atau jika memungkinkan meningkatkan proses rekrutmen agar kinerja karyawan juga terus meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mergolade Tangerang**. Tangerang. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Statistika Data dengan SPSS**. Yogyakarta: MediaKom.
- Sukrispiyanto. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.