

PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTERNASIONAL BUSINESS FUTURE

Muhammad Syifa Khaithami
msyifak57@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of recruitment, selection, and training on the employees' performance at PT. International Business Future. Moreover, the research was quantitative research, with data taken from a company as the research object. Furthermore, the data collection technique used simple random sampling technique. In line with that, there were 100 employees at PT. International Business Future as a research sample. The research analysis technique used analysis which used multiple regressions analysis methods with SPSS (Statistical Product and Service Solution) application 25 versions. The research result showed that recruitment had a significant effect on the employees' performance at PT. International Business Future. Likewise, the selection had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. International Business Future. Similarly, training had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. International Business Future.

Keywords: Recruitment, Selection, Training, Employees' performance..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Business Future. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi sebuah objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Internasional Business Future Sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, seleksi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Business Future.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa aktivitas didalamnya meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kinerja karyawan, komitmen organisasi dan masih banyak terdapat aktivitas lainnya. Tujuan dalam setiap perusahaan maupun organisasi mempunyai manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang dibentuk pada perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aspek penting yang selalu dibutuhkan perusahaan. Menurut Manullang (2018:2) menyatakan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia guna untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu kualitas manajemen sumber daya manusia yang dibentuk setiap perusahaan selalu berkembang agar mendapatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Karena itu sumber daya manusia sangat berkaitan

dengan aktifitas rekrutmen, seleksi, dan lain-lain. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh setiap individu yang berpartisipasi dan bertanggung jawab disetiap perusahaan, Untuk mencapai sebuah tujuannya yang tanpa harus melanggar hukum dan etika didalamnya. Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang didalamnya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja karyawan untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional perusahaan harus meningkatkan kualitas proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang terbaik agar mendapatkan calon karyawan yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh setiap perusahaan.

Rekrutmen merupakan proses mencari calon sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi yang diinginkan setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan mempunyai beberapa macam rekrutmen meliputi rekrutmen eksternal dan rekrutmen internal. Rekrutmen eksternal merupakan rekrutmen yang dibentuk oleh perusahaan diluar ruang lingkup perusahaan seperti memasang iklan, situs web, brosur, media cetak dan lain-lain. Rekrutmen internal merupakan rekrutmen yang dibentuk oleh perusahaan didalam perusahaan nya saja antara lain rekrutmen yang dibentuk hanya diberitahukan kepada lingkup perusahaan. Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki beberapa faktor seperti tanggung jawab dalam pembagian tugas, cara komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Oleh karena itu saat melakukan tahap rekrutmen dan seleksi yang dilanjutkan proses pelatihan harus dilakukan secara optimal supaya tidak menimbulkan permasalahan dalam perusahaan dan ketidakadilan dalam sebuah kinerja karyawan maka sebab itu rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen merupakan proses penting yang dimiliki oleh perusahaan yang dilakukan secara adil untuk mencapai tolak ukur perusahaan. Pada saat tahap rekrutmen berhasil akan dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu tahap seleksi yang nantinya akan memutuskan bahwa diterima atau tidaknya calon karyawan didalam perusahaan.

Seleksi merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menetapkan calon sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan mampu mengembangkan tujuan dan membantu meningkatkan prestasi kinerja karyawan. Tahap seleksi calon sumber daya manusia yaitu melakukan sebuah Pengembangan dan pelatihan. Maka pengembangan itu sendiri merupakan suatu analisis terhadap pengembangan, perancangan dan evaluasi sumber daya manusia perusahaan. Dalam proses pelatihan sumber daya manusia yang baru akan memperoleh penempatan dengan keterampilan dasar yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengembangan dan pelatihan itu sendiri mengajarkan, memperdalam pengetahuan serta melatih keterampilan agar perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang profesional untuk mencapai tujuan setiap tujuan perusahaan. Karena proses pelatihan merupakan dasar pembentukan diri dalam calon sumber daya manusia untuk kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan oleh karenaitu pelatihan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan untuk membantu perusahaan mencapai hasil yang efektif dan efisien.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan karena karyawan mendapatkan pengetahuan baru dari pelatihan yang akan digunakan dalam

pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang dibentuk oleh perusahaan untuk membentuk jati diri calon karyawan supaya mempunyai kinerja, tanggung jawab, keterampilan, dan pengetahuan yang ada didalam perusahaan supaya calon karyawan mampu mencapai tanggung jawab seefisien mungkin.

PT. International Business Future Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pialang berjangka yang melakukan kegiatan jual beli komoditi, indeks saham dan forex dengan spread yang kompetitif serta layanan yang berdidakasi yang didukung oleh tenaga kerja professional. oleh karena itu,PT. International Business Future Surabaya tiap tahunnya melakukan perekrutan untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Berikut merupakan data pencapaian karyawan dalam menarik investor dan total investasinya seperti ditampilkan pada tabel 1 .

Tabel 1
Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Periode	Jumlah Investor	Total Nilai Investasi
Juni 2020	10	679.000.000
Juli 2020	14	522.000.000
Agustus 2020	19	777.000.000
September 2020	20	509.000.000
Oktober 2020	10	999.000.000
Desember 2020	11	403.000.000
Januari 2021	7	237.000.000
Februari 2021	11	395.000.000
Maret 2021	10	247.000.000
April 2021	9	818.000.000
Mei 2021	9	412.000.000

Sumber:PT.International Business Future

Terjadi pada bulan januari 2021 dan tertinggi pada saat bulan oktober 2020 seperti kita ketahui bahwa pada periode bulan juni 2020 hingga mei 2021 di Indonesia masih terjadi wabah covid, yang mengakibatkan banyaknya masyarakat Indonesia mengurungkan niatnya untuk melakukan kegiatan investasi. Kemungkinan yang lain adalah kurangnya karyawan PT. International Business Future untuk menyakinkan calon investor untuk berinvestasi di PT.International Business Future. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang ada pada perusahaan maka, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul"PENGARUH REKRUTMEN,SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURE". Berdasarkan landasan teori, fenomena, dan research gap rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian adalah sebagai berikut:

(1)Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Future Surabaya? (2)Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Future Surabaya? (3)Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Future Surabaya? Penelitian ini bertujuan untuk: (1)Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Future Surabaya. (2)Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Future Surabaya. (3)Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Future Surabaya.

Tinjauan Teoritis

Pengertian Rekrutmen

Fahmi(2016:25) rekrutmen merupakan sebuah aspek penting yang diciptakan oleh perusahaan dalam mencari anggota karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan .

Pengertian Tujuan Rekrutmen

Kasmir (2018:78) tujuan rekrutmen yaitu proses kegiatan yang di mulai ketika perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan hingga mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kriteria dan sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam perusahaan. pada dasarnya tujuan rekrutmen adalah mencari dan menerima calon kinerja dengan kualitas terbaik, sehingga calon karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dan efektif .

Pengertian Seleksi

Zainal (2015:126) seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan sesudah proses rekrutmen.

Pengertian Tujuan Seleksi

Kasmir (2016:102) tujuan utama dilakukan seleksi yaitu memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan, antara lain mendapatkan pegawai yang jujur dan memiliki moral yang baik karena ketika perusahaan tidak memperhatikan moral dalam diri calon karyawan citra perusahaan akan semakin menurun, selain itu perusahaan harus memiliki calon karyawan yang mau dan mampu dalam mengerjakan tugas perusahaan untuk mencapai tujuan, dan seleksi bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang mempunyai integritas yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan terwujud.

Pengertian Kinerja Karyawan

Bernadin dan Russel (1998:145) merupakan sebuah catatan dari hasilatau aktivitas dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat dua ahli diatas maka kinerja karyawan dalam penelitian ini diartikan sebagai catatan performa karywan dalam jangka periode tertentu dalam suatu perusahaan.

Pengertian Tujuan Kinerja Karyawan

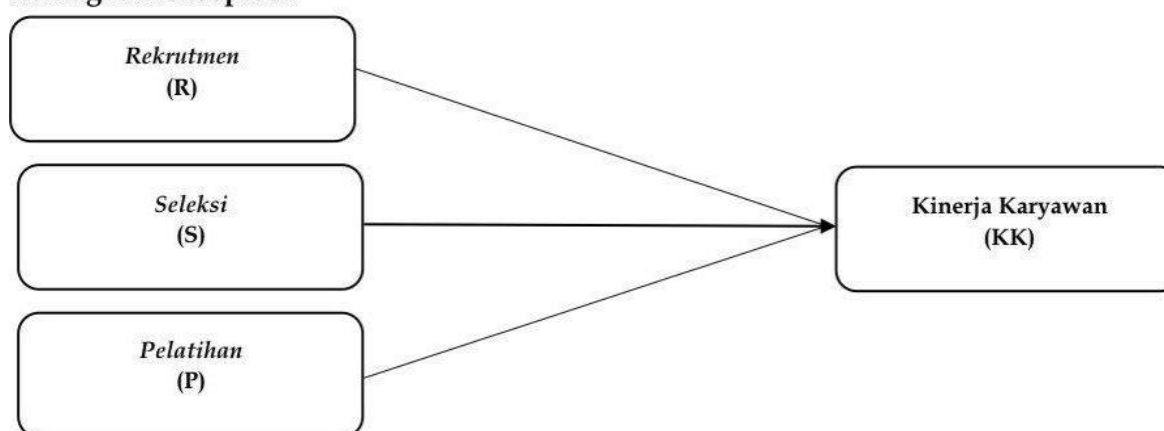
Mangkunegara (2016:9) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan .

Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Arif (2018) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian Atikawati dan Udjang (2016) Rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Wulandari dan Feranita (2020) Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, namun berbanding terbalik dengan penelitian Trisnawati (2019) menyatakan bahwa Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Kumar dan Utama (2016) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbanding terbalik dengan penelitian Ningsi et al (2015) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

kerangka konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon tenaga kerja yang diciptakan perusahaan untuk memperoleh karyawan. Rekrutmen yang tepat yang diciptakan oleh perusahaan akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa peneliti yang menyatakan rekrutmen berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan. Menurut penelitian Latif (2018) dan Tarwijo (2018) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dinyatakan sebagai:

H1 : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi merupakan tahap yang dilakukan setelah proses rekrutmen dimana tahap tersebut nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya seleksi yang tepat perusahaan akan mendapat tenaga kerja yang profesional. Terdapat beberapa peneliti yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan, Latif (2018) dan Tengku et al ; (2017) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H2 : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan tahapan yang dilakukan setelah proses rekrutmen dan seleksi dimana tahap tersebut nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan adanya pelatihan yang tepat mengarah pada penciptaan hasil kerja yang terbaik yang diinginkan oleh perusahaan.

H3: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan data yang didapat dari perusahaan akan dijadikan sebagai objek penelitian. Menurut Kasiram (2018:56) metode kuantitatif merupakan metode yang dilakukan melalui proses yang menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai variabel yang sudah diteliti. Variabel-variabel yang saling berkaitan dapat diukur menggunakan metode statistika. Laporan akhir meliputi struktur yang terdiri antara lain teori, sumber informasi, pengenalan dan metode penelitian. Dalam metode penelitian terdapat dua data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sebuah data yang didapat dari karyawan yang menggunakan kuisioner. Sedangkan, data sekunder merupakan kumpulan data yang sudah ada sebelumnya supaya dapat membantu melengkapi data penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang dimana data tersebut didapat melalui kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:112) merupakan wilayah generalisasi yang terdapat objek dan subyek yang mempunyai kualitas, kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan untuk mendapatkan kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian sales marketing pada PT. Internasional Bisnis Future Surabaya sejumlah 130 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling dengan menggunakan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017:122) merupakan sebuah pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama terhadap semua populasi yang dipilih menjadi anggota sampel, dan teknik nonprobability sampling, merupakan sebuah pengambilan sampel yang tidak memberikan sebuah peluang bagi setiap anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:65) dengan rumus sebagai berikut:

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan nanti akan dilakukan pengumpulan data dalam penyusunan skripsi akan lebih dijelaskan secara detail. Menurut Sugiyono (2014:224) pengumpulan data adalah proses dalam penyusunan penelitian, karena data yang diambil guna untuk melakukan sebuah pengujian hipotesis yang dirumuskan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer sendiri merupakan data yang di ambil diluar lapangan atau bisa disebut sebagai data mentah yang dilakukan langsung pada karyawan PT. International Bisnis Future (IBF), Surabaya. Penelitian yang menggunakan data primer merupakan penelitian yang dilakukan melalui kuisisioner. Setiap kuisisioner terdapat nilai dalam setiap jawaban guna untuk mengetahui perhitungan dalam setiap kuisisioner yang diisi oleh responden, dan dari pertanyaan yang terdapat didalam kuisisioner tersebut mempunyai poin sebagai berikut (1) Sangat setuju diberi nilai 5(2) Setuju diberi nilai 4 (3) Netral diberi nilai 3 (4) Tidak setuju diberi nilai 2 (5) Sangat tidak setuju diberi nilai 1. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. International Bisnis Futur (IBF)Surabaya .

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari duavariabel yaitu:(1) Variabel independen atau disebut dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan Rekrutmen (R), Seleksi (S), Pelatihan Kerja (P). (2) Variabel dependen atau disebut dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan (KK).

Rekrutmen

Rekrutmen dalam penelitian ini adalah proses awal yang dibentuk oleh PT. International Bsinis Future untuk mencari calon sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi. Menurut Hasibuan (2011:41) Rekrutmen mempunyai beberapa indikator yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan.

Seleksi

Seleksi dalam penelitian ini merupakan sebuah langkah atau proses awal yang harus dilalui oleh para calon karyawan sampai pada akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru pada PT. International Bisnis Future. Menurut Rivai(2018:54) Seleksi mempunyai beberapa indikator- indikator yaitu pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis dan wawancara.

Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah proses dimana karyawan dalam masa bimbingan untuk mengenal proses kerja yang ada di PT. International Bisnis Future. Pelatihan mempunyai beberapa indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran (Mangkunegara,2018:48)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam membentuk tanggung jawab menjalankan tugas secara individu maupun secara team yang diberikan oleh perusahaan PT. International Bisnis Future, Surabaya. Menurut Robbins (2006:69) kinerja karyawan memiliki beberapa indicator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kreativitas, ketelitian dan kejujuran.

Teknik Analisis Data

Dalam teknis analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yaitu suatu teknik analisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji variabel. Perhitungan yang akan dilakukan dengan metode statistik dan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program for Social Science).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas yaitu pengukur ketepatan derajat antara data yang sebenarnya terjadi pada suatu objek penelitian data yang dikumpulkan peneliti untuk mengukur data yang valid atau tidak sebuah pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti (Sugiyono, 2016:177). Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat hasil output cronbach alpha pada kolom correlated item. Apabila dari tampilan SPSS menunjukkan bahwa korelasi masing-masing indikator terhadap total skor kontruk menunjukkan hasil yang signifikan. Maka dapat disimpulkan dasar perhitungannya sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan (2-tailed) < 0.05 maka dikatakan item tersebut valid. (b) Apabila nilai signifikan (2-tailed) > 0.05 maka dikatakan item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap keseluruhan dalam butir pertanyaan, sebagai berikut (a) Bila nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. (b) Bila nilai Cronbach Alpha < 0.6 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk meramalkan naik turunnya variabel terikat, bila mana nilai variabel bebas dinaik turunkan pada variabel bebas hanya diperbolehkan paling sedikit dua variabel atau lebih.

$$KK = a + \beta_1R + \beta_2S + \beta_3P + e$$

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model dengan uji F bertujuan untuk mengetahui ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Ghazali (2011: 98) artinya variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependent. Ferdinand (2014:142) uji F memiliki tujuan untuk melihat kelayakan model regresi penelitian dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan uji $f > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi dinyatakan tidak layak untuk digunakan dalam penelitian. (b) Jika nilai signifikan uji $f < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) menurut Ghazali (2016:95), yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa

besar variasi naik dan turunnya variabel Rekrutmen (R), Seleksi (S), dan Pelatihan (P). dapat mempengaruhi variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (KK).

Uji Hipotesis(Uji t)

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan variable bebas (independen) terhadap variable terikat (dependen), yang digunakan untuk mengetahui apa variable bebas (independen) mempengaruhi atau tidak terhadap variable terikat(dependen) secara sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan variable pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05(5\%)$ pada taraf signifikansi. Adapun ketentuan keputusan diterima ataupun ditolak sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan pada uji-t $\leq 0,05$, Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa R,S dan P berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (b) Jika nilai signifikan pada uji-t $> 0,05$, Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa R, S dan P tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik tidak berlaku lagi untuk ukuran sampel kecil. Sebaliknya jika titik-titik memanjang dari diagonal dan tidak searah dengan diagonal maka model distribusi dapat dianggap anomali sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Ada 2 dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut: (a) Jika data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola yang terdistribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi merespon asumsi normalitas. (b) Sebaliknya, jika data memanjang jauh dari luas diagonal dan tidak searah dengan diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan model yang terdistribusi normal, maka dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi asumsi tentang normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang korelasi antar variabel bebasnya adalah nol. Pedoman model regresi tanpa multikolinearitas adalah memiliki toleransi yang mendekati 1. Jika nilai VIF kurang dari 10, dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dasar keputusan: (a) Jika nilai toleransi adalah ≤ 1 dan nilai VIF adalah ≥ 10 maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas. (b) Jika nilai toleransi mendekati 1 dan nilai VIF bernilai < 10 , maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Jika varian residual tetap sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji Glejser untuk mengembalikan nilai absolut dari residual variabel independen. Jika nilai

signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi perubahan heteroskedastisitas. Sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika nilai signifikansi dan $< 0,05$.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Penelitian

Subyek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT International Business Futures yaitu sebanyak 100 orang. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Laki-Laki	53	53,0
2	Perempuan	47	47,0
	Total	100	100

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 100 responden, sebagian besar responden pada penelitian ini adalah laki - laki yaitu berjumlah 53 orang atau tingkat persentase 53%, sedangkan responden perempuan berjumlah 47 orang atau tingkat persentase 47%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase(%)
1	17 Tahun-22 Tahun	22	22
2	23 Tahun-27 Tahun	51	51
3	>28 Tahun	27	27
	Total	100	100

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Berdasarkan pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang berusia 23 Tahun -27 Tahun yaitu berjumlah 51 orang atau tingkat persentase 51%, selanjutnya responden dengan usia lebih dari 28 Tahun berjumlah 27 orang atau tingkat persentase 27%, dan responden dengan usia 17 Tahun -22 Tahun berjumlah 22 orang atau tingkat presentase 22%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan usia 23 Tahun-27 Tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase(%)
1.	SMA	28	28
2.	D3	27	27
3.	S1	45	45
	Total	100	100

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Berdasarkan pada Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 45 orang atau tingkat persentase 45%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 28 orang atau tingkat persentase 28%, dan responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 27 orang atau tingkat presentase 27%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir S1. Deskriptif hasil variabel penelitian ini menguraikan analisis tanggapan dari 100 responden yang berkaitan dengan variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT International Business Futures, berdasarkan data dari kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam pembahasan pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel serta jumlah responden yang memberikan tanggapannya terhadap masing-masing indikator variabel.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Indikator Variabel	Frekuensi					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Dasar Perekrutan	0	4	34	49	13		3,71
Sumber Perekrutan	1	2	3	47	19		3,81
Metode perekrutan melalui teman/kerabat	0	1	31	56	12	100	3,79
Metode perekrutan melalui iklan media elektronik	0	4	28	43	25		3,89
Total							3,80

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas dapat diketahui rata - rata tanggapan responden menyatakan "Setuju" berkaitan dengan semua indikator dari Rekrutmen. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh indikator pada variabel rekrutmen yaitu sebesar 3,80. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < R \leq 4,20$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator dalam rekrutmen.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Seleksi

Tabel 6

Indikator Variabel	Frekue					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Pendidikan	0	6	21	28	45		4,12
Pengalaman	1	7	27	23	42	100	3,98
Kesehatan	0	5	26	23	46		4,10
Tes Tertulis	0	6	24	28	42		4,06
Wawancara	2	8	24	29	37		3,91
Total							4,05

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan "Setuju" berkaitan dengan semua indikator dari Seleksi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator dari variabel seleksi sebesar 4,05. Dalam interval

kelas termasuk kategori $3,40 < S < 4,20$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator seleksi.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Tabel 7
Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Pelatihan

Indikator Variabel	Frekuensi					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Instruktur	1	14	27	32	26	100	3,68
Peserta	6	9	34	31	20		3,50
Materi	4	11	28	38	19		3,57
Metode	6	7	31	39	17		3,54
Tujuan	3	10	28	41	18		3,61
Sasaran	4	7	31	33	25		3,68
Total							3,59

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas, maka dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan "Setuju" berkaitan dengan semua indikator dari pelatihan. Hasil ini diindikasikan bahwa dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh indikator dari variabel pelatihan yaitu sebesar 3,59. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < P < 4,20$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator pelatihan.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8
Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Indikator Variabel	Frekuensi					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Kualitas	0	5	28	26	41	100	4,03
Kuantitas	1	11	25	26	37		3,87
Ketepatan	0	7	23	21	49		4,12
Efektivitas	0	3	29	34	34		3,99
Kemandirian	3	15	23	25	34		3,72
Kreativitas	1	14	25	26	34		3,78
Ketelitian	1	12	25	30	32		3,80
Kejujuran	0	12	23	21	44		3,97
Total							3,94

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diketahui rata-rata tanggapan dari responden menyatakan "Setuju" berkaitan dengan semua indikator dari kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator sebesar 3,94. Dalam interval kelas termasuk kategori $3,40 < KK < 4,20$ menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data
Uji Instrumen
Uji Validitas

Uji validitas yaitu pengukur ketepatan derajat antara data yang sebenarnya terjadi pada suatu objek penelitian data yang dikumpulkan peneliti untuk mengukur data yang valid atau tidak sebuah pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Dasar perhitungannya sebagai berikut 1) Apabila nilai signifikan (2- tailed) < 0.05 maka dikatakan valid, 2) Apabila nilai signifikan (2-tailed) > 0.05 maka dikatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas pada penelitian ini terlihat nilaiR hitung yang dapat dilihat pada Tabel 9, sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Validitas				
Variabel	Indikator	Sig	Hasil	Keterangan
Rekrutmen(R)	R1	0,000		Valid
	R2	0,05		0,000
	R3		0,000	
	R4		0,000	
Seleksi(S)	S1		0,000	
	S2		0,000	
	S3	0,05	0,000 Valid	
	S4		0,000	
	S5		0,000	
Pelatihan(P)	P1		0,000	
	P2		0,000	
	P3	0,05	0,000	Valid
	P4		0,000	
	P5		0,000	
	P6		0,000	
Kinerja Karyawan (KK)	KK1		0,000	
	KK2		0,000	
	KK3		0,000	
	KK4	0,05	0,000	Valid
	KK5		0,000	
	KK6		0,000	
	KK7		0,000	
	KK8		0,000	

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Berdasarkan Tabel 9 diatas, terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.Keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikan (2-tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronboach Alpha > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas pada penelitian ini terlihat nilai cronbach alpha yang dapat dilihat pada Tabel 10, sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen(R)	0,752	
Seleksi(S)	0,718	
Pelatihan(P)	0,932	
Kinerja Karyawan(KK)	0,699	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara rekrutmen (R), Seleksi (S) dan Pelatihan Kerja (P) yang bertindak sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (KK) yang bertindak sebagai variabel terikat. Dan hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS terlihat pada tabel 11 :

Tabel 11
Analisis Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coeff	icients
B		Std. Error
(Constant)	,177	,184
R	,756	,051
1		
S	,095	,046
P	,142	,026

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan persamaan regresi linier menunjukkan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari table data diperoleh hasil dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,177 + 0,756R + 0,095S + 0,142P$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan, sebagai berikut: (1) Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan KK jika R, S, dan P = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 0,177 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari rekrutmen, seleksi dan pelatihan = 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,177. (2) Koefisien regresi rekrutmen (b1) = 0,756 menunjukkan arah hubungan positif antara variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik rekrutmen yang diterapkan oleh PT International Bisnis Future maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi seleksi (b2) = 0,095 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel seleksi dengan kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan semakin layak seleksi yang dilakukan oleh PT International Bisnis Future kepada karyawannya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi motivasi kerja (b_3) = 0,142 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pelatihan yang diberikan PT International Bisnis Future maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat pula.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model dengan uji F bertujuan untuk mengetahui ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Ghozali (2011: 98) artinya variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependent. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai f sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikan uji $f > 0,05$ maka model regresi tidak diterima artinya model pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan, 2) Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka model regresi diterima artinya model pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan layak digunakan pada penelitian. Dari hasil uji F (Simultan) pada penelitian ini terlihat nilai F hitung yang dapat dilihat pada Tabel 12, sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji F

Model		Sum of Res	Df Mea	n Square	F	Sig.
1	Regression	25,497	3	8,499	158,678	,000b
	Residual	5,142	96	,054		
	Total	30,639	99			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), P, S, R

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Tabel 12 diatas, didapat nilai sig pada uji kelayakan model yaitu sebesar 0,000 $< 0,05$, hal ini dapat menunjukkan bahwa penelitian pada variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan serta kinerja karyawan layak untuk dilakukan penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya nilai R^2 adalah 0 sampai 1. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel - variabel dependent sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai variabel besar maka kemampuan variabel - variabel dependent sangat kuat. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini terlihat nilai R^2 yang dapat dilihat pada Tabel 13, sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Koefisien Determinasi(R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std .Error of the Estimate
1	,912a	,832	,827	,23143

a. Predictors: (Constant), P, S, R

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Pada Tabel 13 di atas, dapat menunjukkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai R² (R Square) sebesar 0,832 atau sebesar 83,2%, ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara bersama - sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,2% sedangkan sisanya 16,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

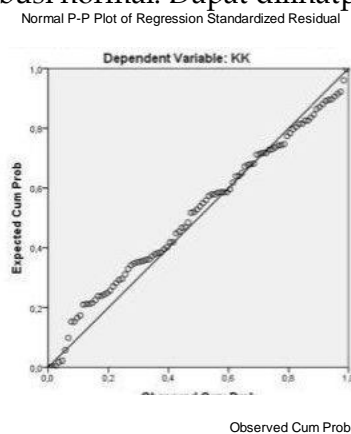
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini terlihat pada metode grafik dan dengan nilai one sampel Kolmogorov Smirnov yang dapat dijelaskan pada sebagai berikut:

a. Metode Grafik

Dengan menggunakan metode ini dapat dikatakan normal yaitu dengan melihat data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola yang terdistribusi normal. Dapat dilihat pada Gambar 2, sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data sekunder- diolah 2022

Dari Gambar 2 diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. One Sampel Kolmogorov Smirnov

Pada Uji One Sampel Kolmogorov Smirnov residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0.05

Tabel 14
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Unstandardized	
	Residual	Standardized Residual
	100	100
Mean	0E-7	0E-7
Normal Parameters ^{a,b}		
Std.Deviation	,22789841	,98473193
Absolute	,097	,097
Most Extreme Differences		
Positive	,054	,054
Negative	-,097	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z	,965	,965
Asymp.Sig.(2-tailed)	,309	,309

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,309 > 0,05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Dasar keputusan: 1) Jika nilai toleransi adalah ≤ 0,10 dan nilai VIF adalah > 10 maka dapat dikatakan adanya multikolinieritas, 2) Jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF bernilai ≤ 10, maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinieritas. Dari hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini terlihat nilai VIF yang dapat dilihat pada Tabel 15, sebagai berikut:

Tabel 15
 Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	tstatistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	R	,630	1,586
	S	,632	1,582
	P	,981	1,019

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 15 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Tolerance lebih besar 0,10 dan nilai Variance Influence Factor (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang lainnya. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu penelitian, maka menggunakan uji Glejser untuk mengembalikan nilai absolut dari residual pada variabel independen. Dasar pengambilan keputusan Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi perubahan heteroskedastisitas. Sedangkan Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi perubahan heteroskedastisitas Dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini terlihat pada Tabel 16, sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	T	Sig.
Coefficients					
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	,124	,120		1,039	,301
R	-,003	,033	-,009	-,076	,940
1					
S	,041	,030	,173	1,389	,168
P	-,032	,017	-,187	-1,871	,064

a. Dependent Variable: KK_2

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Pada Table 16 diatas dapat diketahui bahwa nilai sig $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan variable bebas (independen) terhadap variable terikat (dependen), yang digunakan untuk mengetahui apa variable bebas (independen) mempengaruhi atau tidak terhadap variable terikat (dependen) secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji t adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikan pada uji-t $\leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa R, S dan P berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Jika nilai signifikan pada uji-t $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa R, S dan P tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji T (Parsial) pada penelitian ini terlihat nilai signifikansi yang dapat dilihat pada Tabel 17, sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		,963	,338
R	,782	14,844	,000
1			
S	,110	2,090	,039
P	,231	5,470	,000

a. Dependent Variable:KK

Sumber:Data Primer,diolah(2022)

Dari Tabel 17 diatas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesispenelitian yang ditunjukkan dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1:

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT International Bisnis Future. Berdasarkan hasil dari Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2:

Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT InternationalBisnis Future. Berdasarkan hasil dari Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039. Apabila nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan H2 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis 3:

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT International Bisnis Future. Berdasarkan hasil dari Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan H3 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif memiliki artian bahwa semakin baik proses dan prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh PT. International Bisnis Future maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan signifikan memiliki artian sebagai rekrutmen sangat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan karena proses rekrutmen pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini disebabkan karena calon karyawanyang akan direkrut akan lebih percaya kepada PT International Bisnis Future jika perusahaan tersebut adalah perusahaan yang profesionalitas dalam hal bekerja, karena proses rekrut yang terstruktur dan sesuai dengan standar. Proses rekrutmen akan dapat mempengaruhi kinerja karena padan proses rekrutmen calon karyawan baru akan lebih dituntut untuk mengenal seberapa jauh tentang PT International Bisnis Future dengan tujuan

untuk mengenalkan perusahaan tersebut kepada calon karyawan sehingga dapat memberikan gambaran kepada calon karyawan mengenai perusahaan tempat calon karyawan tersebut akan bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tengku et al., (2017) dan Arif (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atikawati dan Udjang (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif memiliki artian bahwa semakin selektif PT International Bisnis Future dalam pemilihan calon karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan signifikan memiliki artian sebagai seleksi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena proses seleksi adalah proses penyeleksian yang lebih detail dari segi kualifikasi pengetahuan dan skill bekerja. Proses seleksi yang baik juga akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena pada proses seleksi perusahaan sedang mencari beberapa calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pada suatu perusahaan agar calon karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Feranita (2020) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2019) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif memiliki artian bahwa semakin optimal pelatihan yang diberikan oleh PT International Bisnis Future kepada karyawannya maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan signifikan memiliki artian sebagai semakin optimal pelatihan yang di berikan oleh PT International Bisnis Future kepada karyawannya seperti kepribadian diri yang bertanggung jawab, pelatihan teknis, pelatihan perkembangan dan inovatif yang kritis terhadap kemajuan zaman yang semakin modern dan pelatihan teknologi dan pengetahuan akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, sehingga mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin dengan pelatihan. Karena dengan pemberian pelatihan yang tepat akan memperbaiki cara kerjakaryawan tersebut agar sesuai dengan budaya dari perusahaan, memutakhirkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dengan kemajuan teknologi, menorientasikan karyawan tersebut terhadap organisasi dan membantu pemecahan masalah-masalah operasional perusahaan. Sebab kunci kesuksesan dan kemajuan perusahaan bukan hanya terletak pada kecanggihan teknologi, tetapi karyawan juga merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumara dan Utama (2016) serta Erwin dan Suhardi (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al., (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, maka semakin baik proses dan prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh PT International Bisnis Future maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya rekrutmen sangat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, maka semakin selektif PT International Bisnis Future dalam pemilihan calon karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya seleksi sangat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. maka semakin optimal pelatihan yang diberikan oleh PT International Bisnis Future maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya pelatihan sangat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner tidak dengan kondisi sebenarnya serta tidak bersungguh-sungguh sehingga akan berdampak pada data. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan pada PT International Bisnis Future, Surabaya yang berjumlah 100 responden. (3) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen, rekrutmen, seleksi dan pelatihan, 1 variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan masih terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut: (1) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan penggunaan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara. (2) Bagi perusahaan perlunya memperhatikan bagaimana proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan agar karyawan yang bekerja nantinya diharapkan mempunyai sifat loyal sehingga memberikan kinerja yang baik dan profesional pada perusahaan dan karyawan yang sudah mempunyai kinerja yang baik perlu dipertahankan dan perusahaan juga harus terus mengevaluasi komitmen mereka supaya komitmen yang ada pada diri karyawan semakin meningkat di perusahaan dan perusahaan berhak mengapresiasi dengan memberi reward kepada karyawannya.

Daftar Pustaka

- Arif.M.2018.Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Jurnal Al Hikmah* 15(1):39-59.
- Atikawati, E. dan R. Udjang. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 4(1):9-23.
- Erwin dan Suhardi.2020.Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia.*Jurnal EMBA* 8(3):144-153.

- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. ALFABETA. Bandung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Kumara, I.W.S.E. dan I.W.M. Utama. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud 5(3):1399-1428.
- Kumara, I.W.S.E. dan I.W.M. Utama. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud 5(3):1399-1428.
- Latif, A. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Lingarjati Mahardika Mulia Pacitan. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat Belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ningsih, C.A., T. Alhabsji, dan H.N. Utami. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 5(2):131-143. Ponorogo.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedelapan. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedelapan. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedelapan. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Tarwijo. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 2(1):73-85.
- Trisnawati, A. 2019. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wulandari*, T.O. dan N.V. Feranita. 2020. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya*. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu* 2(1):44-56.
- Zainal, V.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketujuh. PT RAJAGRAFINDO. Depok.