

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Magga Jaya Utama)

Metha Sima Putri
Universitas Buddhi Dharma
Email : mettasimaputri42@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Magga Jaya Utama. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Dari total 106 karyawan, seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen (t -hitung 3,248 > t -tabel 1,98304; sig. 0,002 < 0,05), seleksi (t -hitung 2,200 > t -tabel 1,98304; sig. 0,030 < 0,05), dan pelatihan (t -hitung 36,465 > t -tabel 1,98304; sig. 0,000 < 0,05) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 93% variasi dalam kinerja karyawan ($Adjusted R^2 = 0,930$) dengan nilai F -hitung 448,021 yang lebih besar dari F -tabel 2,69 pada tingkat signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja di PT. BPR Magga Jaya Utama.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tingkat pengangguran di Indonesia pada Februari 2021 mencapai 8,75 juta orang, naik 26,26% dibanding Agustus 2020. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menyesuaikan proses kerja dengan kebutuhan keterampilan terbaru agar tetap kompetitif. Pemerintah juga meluncurkan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Perusahaan berperan penting dalam menurunkan pengangguran melalui rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan. Manajemen SDM harus fokus pada pengembangan keterampilan inovatif seiring dengan kemajuan teknologi (Pujiarti, 2019). Perencanaan SDM yang tepat memastikan karyawan kompeten tersedia sesuai kebutuhan (Silaswara et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Magga Jaya Utama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan seluruh karyawan sebagai sampel.

TINJAUAN PUSTAKA

REKRUTMEN

Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019) berpendapat rekrutmen diartikan sebagai proses mencari dan menarik calon karyawan yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu organisasi. Proses ini dimulai saat organisasi mulai mencari kandidat dan berakhir ketika lamaran terkumpul. Tujuannya adalah menghasilkan sekelompok calon pekerja yang akan melalui proses seleksi. Rekrutmen juga melibatkan upaya mendapatkan sejumlah tenaga kerja berkualitas yang cocok untuk mengisi posisi atau pekerjaan tertentu dalam organisasi.

SELEKSI

Menurut Rivai (2006) yang dikutip dalam Silaswara, R. Prameshwari & Eso Hernawan (2021, 37), seleksi adalah bagian dari manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Seleksi dilakukan untuk memilih dari sekumpulan pelamar yang memenuhi kualifikasi, sehingga dapat ditentukan siapa yang layak menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

PELATIHAN

Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2017) mendefinisikan pelatihan dan pengembangan diartikan sebagai upaya yang direncanakan dengan tujuan membantu individu memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan.

KINERJA

Payaman Simanjuntak dalam Rivai Zainal (2018) menyebutkan kinerja adalah seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan. Manajemen kinerja mencakup semua usaha untuk meningkatkan hasil kerja baik di tingkat perusahaan, individu, maupun kelompok.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif cocok untuk masalah yang sudah terdefinisi dengan jelas dan biasanya diterapkan pada sampel yang besar. Sedangkan pendekatan kuantitatif menggunakan data angka untuk membuat kesimpulan tentang fenomena yang sedang diteliti. Isnawati et al. (2020) menyebutkan bahwa metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran tentang situasi saat ini dan untuk menjawab pertanyaan yang relevan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Amin et al. (2023) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada keseluruhan subjek yang diteliti. Dalam studi ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. BPR Magga Jaya Utama, yang berjumlah 106 orang.

Sugiyono (2021) menyebutkan bahwa ada berbagai cara untuk menentukan sampel dalam penelitian, salah satunya adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Dengan metode ini, seluruh populasi yang ada diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, semua 106 karyawan PT BPR Magga Jaya Utama digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan Data

Peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner tersebut diberikan kepada semua 106 karyawan di PT BPR Magga Jaya Utama.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS 25, melalui beberapa tahapan uji. Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah alat penelitian dapat digunakan dengan tepat sesuai tujuan, menggunakan Korelasi Produk Moment Pearson. Kemudian, uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban responden, dengan $\alpha > 0,6$ dianggap memadai (Sugiyono, 2021). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan VIF, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak ada variasi residual yang tidak konsisten. Model regresi linear berganda digunakan untuk menilai bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menguji hipotesis, uji t digunakan untuk menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sedangkan uji F menilai pengaruh gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2020).

Operasional Variabel

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1) (Rivai 2018)	Spesifikasi Pekerjaan	Kualifikasi Pendidikan	Ordinal
		Pengalaman Kerja	
		Kesehatan	
		Spesifikasi Keahlian	
	Deskripsi Pekerjaan	Deskripsi pekerjaan tercantum dalam kontrak kerja.	
		Fasilitas diinformasikan dalam kontrak kerja.	
		Tanggung Jawab tercantum dalam kontrak kerja.	
		Alur Komunikasi diatur dalam kontrak kerja.	
	Sumber Penerimaan SDM	Mudah Dicari	
		Online	
		Offline	
		Outsourcing	
Seleksi (X2) (Mangkunegara 2017)	Akademik	Data Akademis	Ordinal
		Pendidikan Minimal	
		IPK Minimal	
		Tes Akademik	
	Psikologis	Mengikuti Rangkaian Tes	
		Kepemilikan SKCK	
		Surat Keterangan Kesehatan	
		Tes Kepribadian	
	Wawancara	Wawancara Awal	
		Wawancara Seleksi	
		Wawancara Final	
		Kenyamanan Proses Wawancara	
Pelatihan (X3) (Silaswara 2021)	Kebutuhan Karyawan	Kesesuaian Pelatihan	Ordinal
		Peningkatan Keahlian	
		Peningkatan Pengetahuan	
		Pembangunan Kerjasama	
	Metode Pelatihan	Kemudahan Pemahaman	
		Kesesuaian Metode	
		Kepakaran Instruktur	
		Kesesuaian Materi	
	Evaluasi Pelatihan	Evaluasi Pasca-Pelatihan	
		Pengaruh Evaluasi	
		Manfaat Pelatihan	
		Kesesuaian Materi	
Kinerja (Y) (Mangkunegara 2017)	Kualitas Kerja	Kesesuaian Pelatihan	Ordinal
		Kesesuaian Kontrak	
		Kesesuaian Target	

	Kuantitas Kerja	Kesesuaian Imbalan
		Kesesuaian Jumlah Pekerjaan
		Kesesuaian Jumlah Hari Kerja
		Kesesuaian Jam Kerja
	Kehandalan Kerja	Kesesuaian Target Kerja
		Kemampuan mengikuti instruksi atasan
		Memiliki inisiatif dalam pekerjaan
		Berhati-hati dalam melaksanakan tugas
	Sikap	Tidak meninggalkan pekerjaan sebelum tugas selesai
		Membantu karyawan lain menyelesaikan tugas
		Bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik
		Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja
		Memberikan hasil kerja terbaik untuk perusahaan

Hasil

UJI INSTRUMEN

Tabel 2 Uji Instrumen

Jenis Uji Data	Variabel	Batasan	Hasil
Uji Validitas	Rekrutmen (X1)	$R_{hitung} > R_{tabel}(0,1909)$	Valid
	Seleksi (X2)		Valid
	Pelatihan (X3)		Valid
	Kinerja Karyawan (Y)		Valid
Uji Reliabilitas	Rekrutmen (X1)	Cronchbach's Alfa > 0,60	Reliabel
	Seleksi (X2)		Reliabel
	Pelatihan (X3)		Reliabel
	Kinerja Karyawan (Y)		Reliabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu rekrutmen (X1), seleksi (X2), pelatihan (X3), dan kinerja karyawan (Y), dinyatakan valid karena nilai Rhitung lebih besar dari

Rtabel (0,1909). Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut juga reliabel karena nilai *Cronbach's α* > 0,60.

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Batasan	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asympt. Sig. > 0,05	0,200 > 0,05	Normal
Heterokedastisitas	Scatterplot	Titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu	Titik-titik menyebar acak di antara 0 sumbu Y	Tidak terjadi heterokedastisitas
Multikolinieritas	VIF & Tolerance	VIF < 10 Tolerance > 0,10	VIF (X1) 1,438 (X2) 1,452 (X3) 1,017 Tolerance (X1) 0,695 (X2) 0,689 (X3) 0,983	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	Durbin-Watson	dL < DW < 4-dU	DW=1,835	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Asympt. Sig. 0,200 > 0,05), tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data tersebar acak, tidak ada multikolinieritas (VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10), serta tidak ada autokorelasi (DW = 1,835 berada dalam batas yang ditentukan).

REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,223	2,366		-4,321	,000
	Rekrutmen	,222	,068	,101	3,248	,002
	Seleksi	,149	,068	,068	2,200	,030
	Pelatihan	,939	,026	,949	36,465	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Kenaikan pada setiap variabel independen menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan (B = 0,222, Sig. = 0,002), seleksi juga berpengaruh (B = 0,149, Sig. = 0,030), dan pelatihan memiliki dampak paling besar dan signifikan (B = 0,939, Sig. = 0,000). Semua variabel signifikan di bawah 0,05, menunjukkan bahwa peningkatan dalam rekrutmen, seleksi, dan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Rumus regresi linier yang didapat:

$$Kinerja\ Karyawan = -10,233 + 0,222Rekrutmen + 0,149Seleksi + 0,939Pelatihan$$

KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,932	,930	2,186
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Adjusted R² sebesar 0,930 menunjukkan bahwa 93% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh Pelatihan, Rekrutmen, dan Seleksi. Sisanya, 7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,223	2,366		-4,321	,000
	Rekrutmen	,222	,068	,101	3,248	,002
	Seleksi	,149	,068	,068	2,200	,030
	Pelatihan	,939	,026	,949	36,465	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Variabel Rekrutmen (X1) memiliki t-hitung 3,248 > t-tabel 1,98304 dengan sig. 0,002 < 0,05. Ini menunjukkan Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kenaikan 1 unit Rekrutmen meningkatkan kinerja sebesar 0,222 unit, berkontribusi 10,1% pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ha1 diterima dan H01 ditolak.

Variabel Seleksi (X2) juga berpengaruh signifikan dengan t-hitung 2,200 dan signifikansi 0,030, meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,149 unit dan berkontribusi 6,8% pengaruh terhadap kenaikan Kinerja Karyawan (Y). Ha2 diterima, H02 ditolak.

Pelatihan (X3) menunjukkan pengaruh sangat signifikan, dengan t-hitung 36,465 dan berkontribusi 94,9% pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

UJI SIMULTAN

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6688,509	3	2229,503	466,625	,000 ^b
	Residual	487,349	102	4,778		
	Total	7175,858	105			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi						

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Berdasarkan uji, F-hitung sebesar 466,625 dengan signifikansi 0,000 lebih besar dari F-tabel 2,69. Dengan *Adjusted R²* sebesar 0,930, ini menunjukkan bahwa 93% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha4 diterima, H04 ditolak.

Pembahasan

1. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t), variabel Rekrutmen memiliki t-hitung 3,248 dengan signifikansi 0,002, lebih besar dari t-tabel 1,98304 dan signifikan di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan 1 unit Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,222 unit, dengan kontribusi parsial 10,1%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nathasia Laurenci Panaha (2022) dan teori Samir (2011), yang menekankan pentingnya rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Seleksi memiliki t-hitung 2,200 dengan signifikansi 0,030, lebih besar dari t-tabel 1,98304 dan signifikan di bawah 0,05. Ini membuktikan bahwa Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan 1 unit Seleksi meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,149 unit, dengan kontribusi parsial sebesar 6,8%. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan Rekrutmen, Seleksi tetap berdampak signifikan. Penelitian Guruh Mulia Widayat (2023) dan teori Samir (2011) mendukung temuan ini.
3. Hasil Uji Parsial menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki t-hitung 36,465 dengan signifikansi 0,000, jauh lebih besar dari t-tabel 1,98304 dan signifikan di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan 1 unit Pelatihan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,939 unit. Dengan kontribusi parsial sebesar 94,9% (Standardized Beta 0,949), Pelatihan menjadi faktor utama. Temuan ini sesuai dengan penelitian Ridwan Fahrozi (2022) dan teori Simamora (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas kerja.
4. Berdasarkan uji, F-hitung sebesar 466,625 dengan signifikansi 0,000, jauh lebih besar dari F-tabel (2,69) dan signifikan di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Adjusted R²* sebesar 0,930 menunjukkan bahwa 93% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini

konsisten dengan penelitian Syifi Fauziyah (2023) serta teori Kasmir (2011) dan Simamora (2018) yang menekankan pentingnya manajemen rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT BPR Magga Jaya Utama. T-hitung 3,248 melebihi t-tabel 1,98304, dan signifikansi 0,002 di bawah 0,05. Koefisien 0,222 berarti setiap unit kenaikan dalam Rekrutmen meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,222 unit. Kontribusi parsialnya 10,1%. Ha1 diterima, H01 ditolak.
2. Seleksi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. T-hitung 2,200 lebih tinggi dari t-tabel 1,98304, dan signifikansi 0,030 di bawah 0,05. Koefisien 0,149 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam Seleksi meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,149 unit. Kontribusi parsialnya 6,8%. Ha2 diterima, H02 ditolak.
3. Pelatihan sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. T-hitung 36,465 jauh lebih besar dari t-tabel 1,98304, dan signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Koefisien 0,949 berarti setiap unit kenaikan dalam Pelatihan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,949 unit. Kontribusi parsialnya 94,9%. Ha3 diterima, H03 ditolak.
4. Secara keseluruhan, Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adjusted R² 0,930 menunjukkan bahwa 93% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Ha4 diterima, H04 ditolak.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang kecil, yang mungkin mempengaruhi generalisasi hasil. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi individu atau kondisi organisasi, tidak diperhitungkan. Metode penelitian yang digunakan juga mungkin tidak sepenuhnya mencakup kompleksitas variabel yang mempengaruhi kinerja. Terakhir, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dalam periode tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak berlaku untuk konteks atau waktu lain.

REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Isnawati, I., Jalinus, N., & Risfendra, R. (2020). Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 37–44.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (Ed.); 14th Ed.). Remaja Rosdakarya.

- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 17(1), 1-14.
- Rivai, Zainal V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (8th Ed.). Pt Rajagrafindo Persada.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap Spss 26*. PT Elex Media Komputindo.
- Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.); 4th Ed.). PT Cahaya Prima Sentosa.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.); Kedua, Cet). Alfabeta, CV.