

Analysis of The Influence Of Job Training And Recruitment On Employee Performance In Higher Education

Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi

Deddy Novie Citra Arta^{1*}, Hendy Tannady², Heri Fitriadi³, Dasep Supriatna⁴, Ika Yuniwati⁵
Politeknik Penerbangan Jayapura¹, Universitas Multimedia Nusantara², STIE Serelo Lahat³,
⁴STITNU Al Farabi Pangandaran⁴, Politeknik Negeri Banyuwangi⁵
deddy.novie@gmail.com¹, hendy.tannady@umn.ac.id², dhielahat1@gmail.com³,
daseppangandaran@yahoo.com⁴, ika@poliwangi.ac.id⁵

* *Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and training on employee performance at one higher education in Jakarta. Field research method with quantitative approach. Employee population 150 people with a sample of 50 people. The sampling technique is non-probability sampling with the type of random sampling. Data processing using multiple linear regression using SPSS Version 25 software. The results of this study conclude that there is no direct effect of recruitment on performance, there is a significant effect of training on performance and simultaneously recruitment and training have a significant effect on performance.

Keywords: Recruitment, Training, Performance, Higher Education

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di satu perguruan tinggi di Jakarta. Metode penelitian lapangan dengan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi karyawan 150 orang dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik sampling non probability sampling dengan jenis random sampling. Pengolahan data menggunakan regresi linear berganda menggunakan software SPSS Versi 25. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja dan secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja, Perguruan Tinggi

1. Pendahuluan

Karyawan adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah perguruan tinggi pendidikan karenamenjadi kunci yang menentukan perkembangan perguruan tinggi. Dalam konteks sumber daya manusia, karyawan adalah manusia yang dipekerjakan oleh perguruan tinggi untuk mencapai tujuan perguruan tinggi. Perkembangan manajemen mengubah posisi karyawan, tidak semata sumber daya belaka, melainkan modal atau aset bagi perguruan tinggi atau perguruan tinggi atau dikategorikan sebagai *human capital*. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dilihat bukan sekadar aset, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan (bandingkan dengan portfolio investasi) serta dimaknai bukan sebagai beban atau *liability* (cost). Hal ini menandakan perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi.

Manajemen SDM (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Setiap perusahaan tentunya ingin

mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, sama halnya seperti Perguruan tinggi XYZ di Jakarta Timur. Sebagaimana perusahaan, sebuah perguruan tinggi juga butuh sumber daya manusia yang baik, yang sesuai dengan keinginan perguruan tinggi tersebut. Ada beberapa tahap yang harus dijalankan perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau karyawan yang kompeten. Proses untuk mendapatkan karyawan akan dimulai dari proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Proses rekrutmen sudah dijalankan dengan prosedur tetap selama beberapa tahun di Perguruan tinggi XYZ. Tetapi, proses rekrutmen di Perguruan tinggi XYZ Jakarta Timur masih dirasa memiliki beberapa persoalan dan dapat dinilai belum maksimal. Salah satu catatan untuk bidang rekrutmen adalah soal kesesuaian antara bidang kompetensi karyawan-karyawan dengan tanggungjawab yang mereka terima. Kondisi ini mengacu pada aturan yang disyaratkan yakni dengan kewajiban memiliki keterampilan. Kondisi tidak linear antara kompetensi pendidikan minimal yang dituntut dengan kewajiban jabatan memiliki dampak besar pada performa. Hal ini dapat dilihat dari data hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan.

Selain variabel rekrutmen, sumber daya manusia juga membutuhkan aspek pelatihan untuk dapat memaksimalkan performa karyawan. Hal ini dibutuhkan karena mayoritas karyawan belum berpengalaman dan belum memperlihatkan kompetensi yang menjadi standar karyawan. Di sisi lain, pelatihan bertujuan agar karyawan baru lebih cepat dalam mengerti maksud dan tujuan perusahaan, sekaligus untuk mengasah dan memotivasi kemampuan karyawan atau karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mencakup tujuan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Kondisi pelatihan karyawan menunjukkan proses manajerial yang belum maksimal. Peneliti membuktikan kondisi tersebut dengan melakukan survei pendahuluan. Berikut adalah hasil pengolahan data primer variabel pelatihan.

Kinerja pegawai biasa diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara simultan yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja sering juga diartikan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Tujuan Penelitian untuk

Mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi, untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi, serta untuk mengetahui apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi.

2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu yang menurut (Sugiyono, 2012) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2012). Penelitian-penelitian dengan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan contoh tipe penelitian yang menggunakan paradigma kuantitatif (Indriantoro, 2012). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi dan stres kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat).

Menurut (Sugiyono, 2014), Populasi adalah kawasan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki keunggulan dan keistimewaan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditinjau kemudian diambil untuk menjadi kesimpulannya. Menurut (Nursiyono dan Wahyuningtyas, 2014), Populasi adalah sekumpulan fenomena tertentu yang menjadi pilihan pengamatan atau penelitian. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai subjek populasi merupakan Mahasiswa di Kampus XYZ. Mahasiswa yang ada di dalam Kampus XYZ berjumlah 2.174 Mahasiswa pada Tahun 2017-2020.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 80), Sampling jenuh adalah teknik penetapan sampel bila semua anggota populasi dipakai sebagai sampel untuk di teliti. Menurut (Nursiyono dan Wahyuningtyas, 2014), Sampel adalah sebagian poulasi yang diambil untuk dijadikan objek penelitian atau survei. Pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan yakni menggunakan metode *simple random sampling*. Sehingga Mahasiswa di Kampus XYZ yang berjumlah orang akan dijadikan sampel dan dalam menentukan ukuran sampel ini, peneliti juga menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut: $1 + Ne^2$

$$N = \frac{1}{n}$$

Keterangan:

N= Ukuran Populasi

n= Ukuran sampel

e= *Margin Error*

Penelitian ini memiliki populasi sebesar 2.174 dan peneliti menggunakan sampel sebanyak 180 orang. Setiap fakultas berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi XYZ Jakarta Timur. Peneliti mengadakan penelitian dengan menyebarkan kuesioner di tempat tersebut. Waktu pengambilan sampel dilakukan selama bulan April Hingga Juni 2017 dalam jangka waktu tersebut peneliti mulai mengambil data, menyebarkan kuesioner dan mengolah data tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), serta mengetahui pengaruh mana yang lebih besar antara X1 dan X2 terhadap Y. Pengujian tersebut membandingkan antara 1 hitung dan 1 kritis. Menurut Priyanto (2009:50) t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan df – n-k-1 atau 50-2-1 = 47. Kemudian dimasukkan ke dalam rumus = $TINV(0.05, 47) = 2.01174$. Menunjukkan bahwa t kritis atau t tabel adalah 2.01174. Pada tabel 4.11 di bawah ini menunjukkan hasil dari uji t variabel bebas (X1 dan X2).

Jika $t_{hitung} \leq t_{kritis} = H_0$ diterima Jika $t_{hitung} \geq t_{kritis} = H_0$ ditolak

Tabel 1. Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constanta)	1.233	4.645		.265	.792
Total RK	.042	.093	.042	.456	.650
Total PL	.948	.104	.830	9.106	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Hasil dari Uji Hipotesis t tersebut adalah:

1. Pada variabel Rekrutmen (X_1) menunjukkan t hitung adalah 0.456. Yang menunjukkan bahwa t hitung \leq t kritis = $0.456 \leq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Pada variabel Pelatihan (X_2) menunjukkan t hitung adalah 9.106. Yang menunjukkan bahwa t hitung \geq t kritis = $9.106 \geq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Koefisien variabel rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0.650 yang lebih besar dari 0.05 ($0.650 > 0.05$). Dalam organisasi ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melainkan faktor lain.
4. Koefisien variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Dari hasil diatas dapat kita simpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) hanya variabel pelatihan (X_2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Data Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 1,233 + 0.042X_1 \text{ (Pengaruh RK terhadap KK)} + 0.948X_2 \text{ (Pengaruh PL Terhadap KK)} + e$$

Keterangan :

1. Persamaan regresi $Y = 1.233 + 0.042X_1 + 0.948X_2 + e$
2. Konstanta sebesar 1.233 menyatakan bahwa : jika nilai variabel rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1.233.
3. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0.042 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel rekrutmen (X_1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.042.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.948 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X_2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.948.
5. Pada kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang lebih besar adalah variabel pelatihan (X_2) karena nilai konstanta variabel pelatihan

(X_2) lebih besar dari variabel rekrutmen (X_1) yaitu $0.948 > 0.042$.

Hasil Uji F

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y atau tidak. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F kritis. Menurut Priyanto (2009) F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel) kemudian masukan ke cell.

kosong pada excel ketik $FINV(0.05,2,47) = 3.195$, menunjukkan bahwa f kritis adalah 3.195. Pada Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji F . F hitung $\leq F$ kritis jadi H_0 diterima F hitung $\geq F$ kritis jadi H_0 ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1445,373	2	722,687	63,381	.000 ^b
Residual	535,907	47	11,402		
Total	1981,280	49			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Hasil dari uji f tersebut adalah: Dari tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung $\geq F$ kritis = $63.381 \geq 3.195$. Hal ini mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak yang mengartikan bahwa variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari signifikansi diketahui angka signifikansi $0.00 < 0.05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi simultan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,515	5,94661

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Dari data tabel 3, diperoleh nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 53.4% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46.6% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *normal probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang

berdistribusi normal.

Dalam uji multikolinearitas, jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat multikorelasi. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa VIF yaitu 1.445. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena ($VIF \leq 10$) yaitu 1.445. Selain itu, di kolom tolerance menunjukkan angka 0.692. Yang berarti, tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena ($Tolerance \leq 0.1$) yaitu 0.692. Artinya bahwa antara variabel bebas, Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Hasil Data Uji Heterokedastisitas menunjukkan gambar *scatterplot* (gambar 4.5) yang telah dilakukan terlihat menyebar secara rata dari bagian atas hingga bawah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil dari Uji Hipotesis t tersebut adalah pada variabel Rekrutmen (X_1) menunjukkan t hitung adalah 0.456. Yang menunjukkan bahwa t hitung $\leq t$ kritis = $0.456 \leq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pada variabel Pelatihan (X_2) menunjukkan t hitung adalah 9.106. Yang menunjukkan bahwa t hitung $\geq t$ kritis = $9.106 \geq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien variabel rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0.650 yang lebih besar dari 0.05 ($0.650 > 0.05$). Dalam organisasi ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melainkan faktor lain..

Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.948 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X_2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.948. Koefisien variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Pada kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang lebih besar adalah variabel pelatihan (X_2) karena nilai konstanta variabel pelatihan (X_2) lebih besar dari variabel rekrutmen (X_1) yaitu $0.948 > 0.042$. Dari hasil di atas dapat kita simpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) hanya variabel pelatihan (X_2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Data Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$Y = 1,233 + 0.042X_1$ (Pengaruh RK terhadap KK) + $0.948X_2$ (Pengaruh PL Terhadap KK) + e. Konstanta sebesar 1.233 menyatakan bahwa : jika nilai variabel rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1.233. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0.042 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel rekrutmen (X_1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.042.

Hasil Uji t Lanjutan menunjukkan koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 1.114 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X_2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 1.114. Koefisien variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan

tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Hasil Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{kritis} = 63.381 \geq 3.195$. Hal ini mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak yang mengartikan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari signifikansi diketahui angka signifikansi $0.00 < 0.05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hasil Uji Korelasi menunjukkan: Variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.502 terhadap variabel kinerja karyawan (Y), menurut Ridwan (2005:136) variabel rekrutmen (X1) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Korelasi ini juga memiliki signifikansi yang baik karena $0.00 < 0.05$. Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.853 terhadap variabel kinerja karyawan (Y), menurut Ridwan, (2005) variabel rekrutmen (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Korelasi ini juga memiliki signifikansi yang baik karena $0.00 < 0.05$.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2): Hasil Uji Determinasi X1, X2 terhadap Y diketahui R^2 atau koefisien determinasi sebesar 53.4% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46.6% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Hasil Uji Determinasi X2 terhadap Y menunjukkan nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 52.9% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47.1% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut tidak terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan di Perguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur, terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan di Perguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur serta terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja (Y) karyawan di Perguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur.

Saran

Perguruan tinggi XYZ Jakarta Timur pada umumnya sudah baik dalam kegiatan operasional sehari-hari. Namun terkadang kegiatan operasional tersebut menimbulkan hambatan, walaupun hambatan tersebut dapat membuat perguruan tinggi menjadi lebih maju dan lebih baik lagi. Saran untuk perguruan tinggi ini terutama dibidang rekrutmen sudah kita lihat dari hasil analisis, bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap perguruan tinggi ini.

Daftar pustaka

- Akbar, Aliansyah. (2015). Statistika- Pengujian Hipotesis
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A. Q., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2696-2704.

- Denira, M., & Tannady, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 4307-4314.
- Dwihatmojo, S., Nelwan, O. S., & Kawet, R. C. (2016). Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Eriyanto. (2007). *Teknik Sampling Analisis Opini Public*. Yogyakarta: LKiS pelangi aksara.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin. (2004). *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kusnadi, I. H., et al. (2022). Peran Motivasi Ekstrinsik dan Pelatihan Digital Marketing dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM di Belitung Timur. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5025-5027.
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Liow, F. E. R., Tannady, H., Utami, S. S., Kadeni, K., & Santoso, G. (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Konstruksi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3959-3965.
- Lukman Syamsuddin. (2011). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mulyatiningsih, Endang. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Permendikbud no.62 tahun 2013 tentang Sertifikasi Karyawan dalam Jabatan untuk Penataan Karyawan.
- Putri, A. S., & Tannady, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 4783-4791.
- Raharjo, Sahid. (2014). "SPSS Indonesia (olah data statistik dengan program SPSS) : cara melakukan uji validitas product momen dengan SPSS" Diakses 24 Juni 2017 dari [spsindo.blogspot.com/2014/01/uji- validitas-product-momen-spss](http://spsindo.blogspot.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss) [29 September 2014].
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Schuler R.S. dan Jackson S.E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Setiawan, Fajar. (2015). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS. Suprpto,

- Tommy. (2009). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MedPress.
- Tannady, H., Assery, S., Nugraha, J. P., Arta, D. N. C., & Raharjo, I. B. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3007-3016.
- Tannady, H., Luturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., & Putra, M. U. M. (2022). Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2975-2986.
- Tomahua, A., & Tannady, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Manggala Gita Karya. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 4467-4474.
- Undang-Undang Nomor 14, Pasal 1 tahun 2005 tentang Karyawan dan Dosen.
- Wahyoedi, S., Tannady, H., Assery, S., Supriatna, D., & Abubakar, F. (2022). Analisis Faktor Determinan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perdagangan Berjangka Komoditi Nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3263–3268.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.