

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

PT. PANA INDO ALKESTAMA

JAKARTA



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Kelulusan Program Sarjana

ESTIANA OKTAVIANI

NIM : 64201300

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bermata tangan di bawah ini:

Nama : Eriana Chikrentan
NIM : 64281300
Jurang : Sastra
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Duta Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir yang telah saya buat dengan judul :
"Pengaruh Sistem Rekomendasi dan Pelayanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pura Indah Alhutanama Jakarta", adalah asli (orisinal) dan tidak plagiat (menjiplak) dan bahwa semua sumber yang dipergunakan dalam tugas ini dalam bentuk apapun.

Dengan ini surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan ikhtisad tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya menyalahi ketentuan pada dan atau melanggar hukum yang mengakibatkan hukuman atau denda atau sanksi lain yang lebih berat daripada hukuman atau denda yang telah saya tentukan, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan ketertarikan saya dari Universitas Duta Sarana Informatika dan akan bertanggung jawab.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 16 Juni 2021



Yang menyatakan,

Eriana Chikrentan

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	Putraji/Deviana
SIM	6430.0101
Jurusan	Reperan
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Guruan dan Ilmu
Pengantar Tinggi	Universitas Eka Sarana Indonesia

dan telah persetujui dengan (PG/Reper)

Nama	Putraji/Deviana
Identitas	Deviana
Persetujuan	PT. Putra Ido Alkansa Jakarta

Sebagai tanda bukti di bawah ini:

1. PT. Putra Ido Alkansa Jakarta bersedia untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Eka Sarana Indonesia Publikasi Karya Ilmiah Non-eksklusif dan eksklusif dalam rangka persetujuan karya ilmiah dengan judul, "Proses Sistem Informasi dan Perilaku Kerja Terpadu Karyawan Pada PT. Putra Ido Alkansa Jakarta" yang ditulis oleh penulis.
2. PT. Putra Ido Alkansa Jakarta bersedia persetujuan kepada penulis dan Universitas Eka Sarana Indonesia untuk menggunakan karya ilmiah tersebut untuk kepentingan akademik, tidak untuk tujuan komersial lainnya.
3. PT. Putra Ido Alkansa Jakarta telah memberikan izin dan informasi yang diperlukan untuk persetujuan karya ilmiah tersebut. Selain itu, sebagai tanda bukti persetujuan dan persetujuan dari penulis dan Universitas Eka Sarana Indonesia, maka dapat diberikan persetujuan persentase dari persentase tersebut, atau minimal 10% dari persentase yang diperlukan dan persentase di atasnya Universitas Eka Sarana Indonesia. PT. Putra Ido Alkansa Jakarta juga telah bersedia untuk memberikan informasi yang diperlukan dan persentase yang diperlukan dan persentase yang diperlukan yang diperlukan dan persentase yang diperlukan.

Ditandatangani dan dibuat dengan sebenarnya.

Disetujui oleh
Pembimbing
Pembaca

Jakarta
30 Juni 2019

Pengetahuan
PT. Pura Indah Alam Jaya


Lampiran 1 (Materi)
Materi 1 (Materi 1)



SURAT PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Estiana Oktaviani
NIM : 64201300
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 31 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Furi Indriyani, S.Pd.,M.M

Pembimbing II : Rohani Lestari Napitupulu,
S.E.,M.B.A.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Firstianty Wahyuhening, M.M.

Penguji II : Rosmita, S.Pd ,MM

LEMBAR HAK CIPTA

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta”**, adalah hasil karya tulis asli Estiana Oktaviani dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Estiana Oktaviani
Alamat : Jln. Haji Brith Karang Tengah RT 002, RW 002, Kabupaten
Kota Tangerang 151517
No. Telp : 081238845492
Email : estioktaviani01@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI

LEMBAR KONSULTASI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201300
Nama Lengkap : Estiana Oktaviani
Dosen Pembimbing : Furi Indriyani, S.Pd, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	3 April 2024	Bimbingan Perdana dan Pengajuan Judul	
2.	6 April 2024	Acc Judul dan Pengajuan Bab I	
3.	30 April 2024	Revisi Bab I dan Pengajuan Bab II	
4.	15 Mei 2024	Acc Bab I dan Revisi Bab II	
5.	22 Mei 2024	Acc Bab II dan Pengajuan Bab III	
6.	1 Juni 2024	Revisi Bab III dan Pengajuan Bab IV	
7.	5 Juni 2024	Acc Bab III dan Revisi Bab IV	
8.	12 Juni 2024	Revisi Bab IV dan Pengajuan Bab V	
9.	19 Juni 2024	Acc Bab V dan Revisi Bab IV	
10.	26 Juni 2024	Pengecekan Kelengkapan Skripsi dan Kelayakan Maju Sidang	

Catatan untuk Dosen Pembimbing
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 01 April 2024
Dakhiri pada tanggal : 26 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 10 pertemuan

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing



(Furi Indriyani, S. Pd, M.M)

LEMBAR KONSULTASI

LEMBAR KONSULTASI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201300
 Nama Lengkap : Estiana Oktaviani
 Dosen Pembimbing : Rohani Lestari Napitupulu, S.E, M.B.A
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	3 April 2024	Bimbingan Perdana dan Pengajuan Judul	
2.	6 April 2024	Acc Judul Skripsi dan Pengajuan Bab I	
3.	22 April 2024	Revisi Bab I dan Pengajuan Bab II	
4.	29 April 2024	Acc Bab I dan Revisi Bab II	
5.	6 Mei 2024	Acc Bab II dan Pengajuan Bab III	
6.	13 Mei 2024	Revisi Bab III dan Pengajuan Bab IV	
7.	27 Mei 2024	Acc Bab III dan Revisi Bab IV	
8.	3 Juni 2024	Acc Bab IV dan Pengajuan Bab V	
9.	10 Juni 2024	Acc Bab IV dan Cek Daftar Pustaka	
10.	24 Juni 2024	Pengecekan Kelengkapan Skripsi dan Kelayakan Maju Sidang	

Catatan untuk Dosen Pembimbing
 Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 01 April 2024
 Dakhiri pada tanggal : 24 Juni 2024
 Jumlah pertemuan bimbingan : 10 pertemuan

Disetujui oleh
 Asisten Pembimbing



(Rohani Lestari Napitupulu, S.E, M.B.A)

PERSEMBAHAN

“Jadilah yang terbaik dimana pun berada. Berikan yang terbaik yang bisa kamu berikan”

(B. J. Habibie)

Dengan Mengucapkan Puji dan Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala Kelancaran, Kemurahan, Nikmat Karunia yang telah limpahkan-Nya kepada penulis.

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Teristimewa kepada cinta pertama penulis, Bapak Mateus Acak dan Ibunda Bernadeta Din yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa, kasih sayang dan selalu mengucapkan terima kasih kepada penulis. Sosok orang tua yang berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah dari kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untukmu dari putrimu yang saat ini sudah tumbuh dewasa awal perkuliahan dan sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kakak terkasih penulis, Egidius Supaldi yang selalu memberikan nasehat, menguatkan penulis melalui doa, perhatian, kasih sayang, serta dukungan dalam menyelesaikan studi ini.
3. Kepada adik-adik tercinta, Martina Ansi, Farlinandes Acak dan semua adik-adik yang tidak sempat saya ucapkan satu persatu, terima kasih atas semua dukungan sepanjang penulisan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi adik

sekaligus teman yang bisa menjadi tempat berbagi. Semoga apa yang kalian impikan Tuhan Yesus selalu memberikan kelancaran.

4. Kepada partner spesial saya, Albertus Agung Junins, terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya, telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, sudah mau mendengarkan keluh kesah saya sepanjang penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari hidup saya, besar harapan saya semoga kita bisa sukses bersama sesuai dengan yang kita impikan.
5. Kepada diri saya sendiri, Estiana Oktaviani .Terima kasih sudah bertahan atas segala perjuangan, air mata, dan ketidakpastian di perjalanan panjang, meskipun sering kali ingin menyerah dan putus asa. Terima kasih karena telah menemukan kekuatan di dalam ketidakpastian dan kegagalan. Terima kasih sudah melibatkan Tuhan dalam setiap perjalananmu dan mengizinkan Tuhan untuk menjadi batu sandaranmu. Berbanggalah kepada diri sendiri karena telah menjadi pahlawan dalam cerita hidupmu sendiri. Apapun kurang dan lebihmu, mari merayakan diri sendiri. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian dari berbagai pihak yang mendukung penulisan skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang membacanya untuk menambah wawasan dan kiranya melalui skripsi ini nama Tuhan Yesus semakin dipermuliakan. Tuhan Memberkati Kita. Amin.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta”** dengan baik.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sara Informatika.

Dalam penyusunan dan penulis skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ir Mochamad Wahyudi, M.kom, M.M, M.Pd, IPU, selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Ibu Furi Indriyani, S.Pd, M.M selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Rohani Lestari Napitupulu, S.E, M.B.A selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap dosen dan staf Universitas Bina Sarana Informatika yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini

masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 15 Mei 2024

Penulis



Estiana Oktaviani

ABSTRAK

Estiana Oktaviani (64201300), Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta yang bergerak di bidang distributor atau importir alat kesehatan laboratorium dan sebagai solusi terbaik perlengkapan bagi puskesmas, rumah sakit-rumah sakit dan klinik-klinik maupun perorangan yang ada di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen (X^1) dan pelatihan kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif statistik dengan menggunakan metode ilustratif numerik dengan cara mendeskripsikan menggunakan angka olahan yang akan didapatkan dari IBM Spss Versi 25. Sampel pada penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi, untuk pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 49 responden. Instrumen penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = -1.468 + 0,479 X_1 + 0,552 X_2$ artinya ada pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square 0,861 atau 86,1% sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

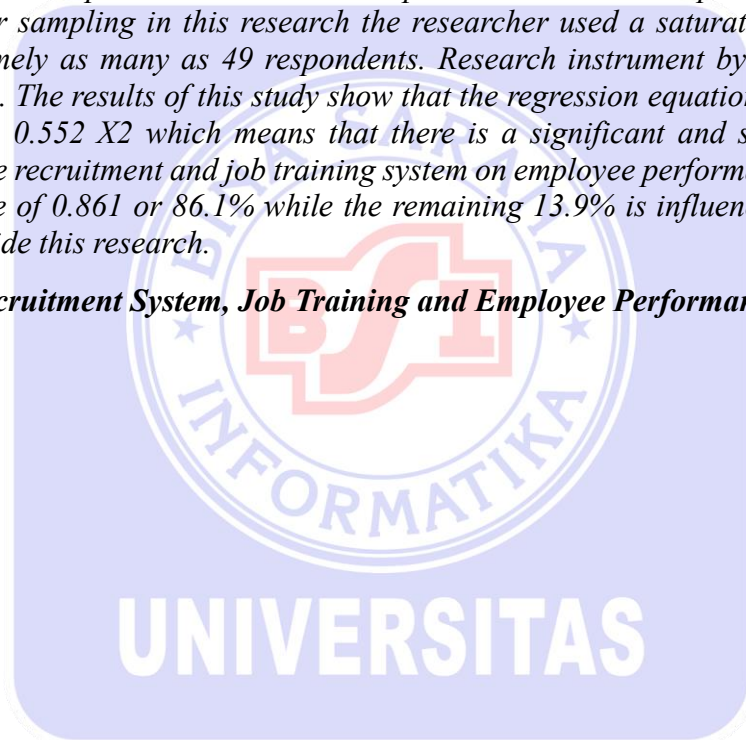
Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Estiana Oktaviani (64201300), The Influence of Recruitment and Job Training Systems on Employee Performance at PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.

This research was conducted at PT. Pana Indo Alkestama Jakarta which operates as a distributor or importer of laboratory medical equipment and as the best equipment solution for community health centers, hospitals and clinics as well as individuals in Indonesia. This research aims to determine the effect of the recruitment system (X1) and job training (X2) on employee performance (Y) at PT. Pana Indo Alkestama Jakarta. This type of research uses descriptive quantitative statistical research using numerical illustrative methods by describing using processed numbers that will be obtained from IBM Spss Version 25. The sample in this research is part of the total population, for sampling in this research the researcher used a saturated sampling technique, namely as many as 49 respondents. Research instrument by distributing questionnaires. The results of this study show that the regression equation $Y = -1.468 + 0.479 X1 + 0.552 X2$ which means that there is a significant and simultaneous influence of the recruitment and job training system on employee performance with an R square value of 0.861 or 86.1% while the remaining 13.9% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: Recruitment System, Job Training and Employee Performance



DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iii
SURAT PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR HAK CIPTA.....	vi
LEMBAR KONSULTASI.....	vii
LEMBAR KONSULTASI.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Rekrutmen.....	8
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.3 Kinerja.....	23
2.2 Penelitian Yang Relevan	29
2.3 Kerangka Berpikir	32
2.3.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32

2.3.3	Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4	Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Desain Penelitian	35
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.2.1	Populasi	35
3.2.2	Sampel Penelitian.....	35
3.3	Definisi Operasional Variabel	36
3.3.1	Sistem Rekrutmen (X1).....	36
3.3.2	Pelatihan Kerja (X2)	36
3.3.3	Kinerja Karyawan (Y).....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1	Metode Observasi (Pengamatan)	40
3.4.2	Metode Angket (Kuesioner).....	40
3.4.3	Metode Wawancara.....	40
3.4.4	Metode Dokumentasi	40
3.5	Teknik Analisis Data	41
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3	Uji Hipotesis.....	45
3.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Karakteristik Responden	48
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	51
4.2	Uji Kualitas Data	58
4.2.1	Uji Validitas	58
4.2.2	Uji Realibilitas	61
4.3	Uji Asumsi Klasik	63
4.3.1	Uji Normalitas.....	63
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas	65
4.3.3	Uji Multikolinearitas	66
4.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.4	Pengujian Hipotesis	68
4.4.1	Uji t (Uji Parsial).....	68
4.4.2	Uji F (Simultan)	70

4.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.5.1	Uji koefisien Determinasi Parsial, Sistem Rekrutmen (X1)	71
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi Parsial, Pelatihan Kerja (X2)	71
4.5.3	Uji koefisien Determinasi Simultan	71
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
4.6.1	Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.6.2	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.6.3	Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.7	Implikasi Penelitian.....	73
4.8	Keterbatasan Penelitian	74
BAB V PENUTUP		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		80
SURAT KETERANGAN PKL/RISET		81
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....		82
LAMPIRAN.....		83



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Relevan	29
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	50
Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi Variabel Sistem Rekrutmen (X1)	51
Tabel IV.6 Hasil Uji Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	54
Tabel IV.7 Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X1).....	59
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	60
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel IV.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Sistem Rekrutmen (X1).....	62
Tabel IV.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)	62
Tabel IV.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel IV.14 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel IV.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel IV.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel IV.18 Hasil Uji T	69
Tabel IV.19 Hasil Uji F	70
Tabel IV.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Sistem Rekrutmen..	71
Tabel IV.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja	71
Tabel IV.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	72

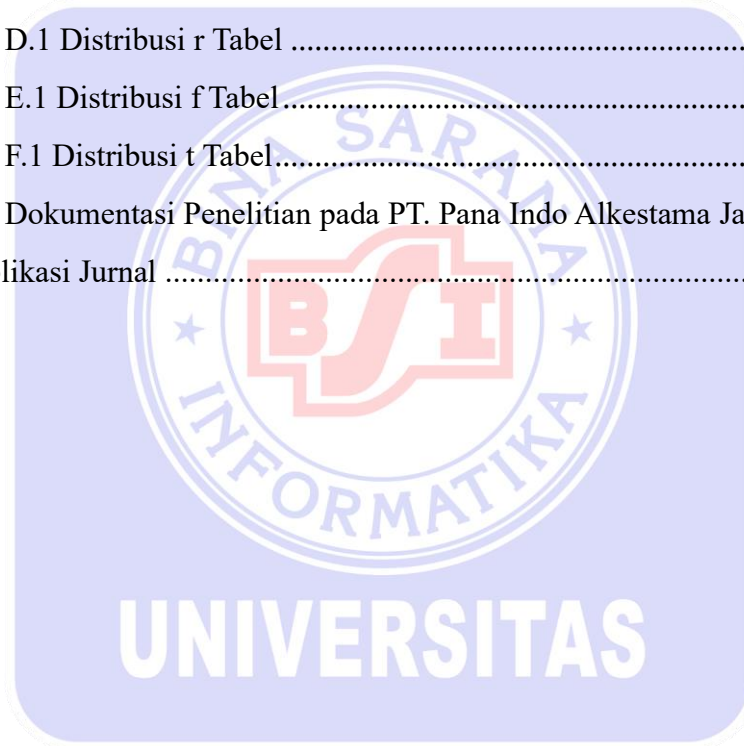
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar IV.1 Uji Normal Probability Plot	64
Gambar IV.2 Uji Normal Data Histogram.....	65
Gambar IV.15 Uji Heteroskedastisitas.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.1 Kuesioner Di Google Form.....	83
Lampiran A.2 Jawaban Keseluruhan Responden.....	89
Lampiran B.1 Tampilan Perhitungan Statistik	92
Lampiran B.2 Uji Validitas.....	93
Lampiran B.3 Uji Realibilitas	99
Lampiran C.1 Uji Asumsi Klasik.....	102
Lampiran C.2 Uji Hipotesis	103
Lampiran C.3 Uji Koefisien Determinasi	105
Lampiran D.1 Distribusi r Tabel	107
Lampiran E.1 Distribusi f Tabel.....	116
Lampiran F.1 Distribusi t Tabel.....	111
Lampiran Dokumentasi Penelitian pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.....	113
Bukti Publikasi Jurnal	114



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetisi di Era saat ini terjadi pada berbagai lini, salah satunya pada dunia bisnis (usaha) yang sangat terasa arusnya. Fakta ini menjadikan tingginya dinamika kompetisi yang terjadi pada perusahaan dalam suatu industri. Layanan terbaik menjadi tuntutan secara tidak langsung untuk perusahaan untuk dapat menarik minat konsumen terhadap bisnis yang ditawarkan. Salah satu faktor dalam meningkatkan layanan yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat memberikan performa kerja terbaiknya.

SDM menjadi faktor krusial saat proses produksi apabila memiliki kemampuan yang mampu. Semakin berkembang sumber daya manusia akan linear dengan perkembangan proses produksi dalam suatu perusahaan. Sehingga, SDM merupakan fondasi utama dalam kemajuan sebuah perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat, perubahan dalam IPTEK, serta evolusi dunia kerja dan karier yang signifikan. Pentingnya SDM ini terlihat dalam kontribusinya untuk mendukung semua aktivitas dan fungsi operasional perusahaan. Dengan kondisi persaingan di berbagai bidang ini, manajemen SDM yang efektif menjadi penting agar perusahaan dapat mencapai kesuksesan dan memenuhi tujuannya. Kinerja yang unggul dari setiap karyawan menjadi salah satu harapan utama perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

“Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda sehingga performa kerja yang dihasilkan juga tidak sama. Menurut Mangkunegara, kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas atau kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan setelah

menjalankan tugasnya” (Budiyanto, 2020). Performa dari setiap pekerja pada suatu perusahaan pasti akan berbeda, karena setiap orang memiliki keterampilan dan tujuan yang unik dalam menjalani pekerjaannya di perusahaannya. Pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan akan mempertimbangkan cara bekerja yang terbaik dan paling etis agar dapat menghasilkan sesuatu yang berharga, memungkinkan mereka berkontribusi secara signifikan terhadap bisnis dan memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan harapan, sehingga akan memajukan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak dapat dipisahkan dari manajemen SDM yang efektif. Manajemen SDM mempunyai posisi yang sangat menentukan guna mengangkat tanggung jawab tenaga kerja pada pekerjaannya. Kinerja yang baik dari setiap bagian perusahaan sangat penting untuk mengembangkan daya saing perusahaan di pasar bisnis yang kompetitif.

Kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan akan menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Kontribusi ini menjadi signifikan ketika dilakukan secara efektif dan dengan perilaku yang tepat, bukan hanya sebatas seberapa banyak usaha yang dilakukan, tetapi juga fokus dari usaha tersebut. Sehingga, penting bagi karyawan untuk mempunyai pemahaman yang jelas terkait tanggung jawab utama mereka, target kinerja yang harus dicapai, serta kemampuan untuk mengevaluasi keberhasilan pribadi mereka.

Dalam dunia bisnis, berbagai permasalahan selalu muncul. Perusahaan harus menghadapi tantangan seperti kinerja, produktivitas, pelayanan, manajemen waktu, lingkungan kerja, dan perilaku kerja, tergantung pada lingkup internalnya. Tidak dapat disangka bahwa setiap bisnis mengakui nilai penting sumber daya manusia sebagai aset utama yang menjadi fondasi dasar pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pendekatan ini, setiap karyawan dianggap sebagai SDM yang

membutuhkan peningkatan atau pengembangan kemampuan secara adil dan efektif agar dapat menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab dan profesionalisme. Oleh karena itu, manajemen SDM (MSDM), dapat dimulai sejak tahap rekrutmen dan seleksi anggota karyawan di setiap perusahaan.

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk mencapai tujuan eksistensinya yang terarah. Tenaga kerja, yang juga dikenal sebagai karyawan atau pegawai, bertugas sebagai pelaksana pekerjaan sesuai kontrak yang diberikan perusahaan. Sehingga SDM yang berkualitas menjadi penting dan dapat dilakukan melalui proses pengadaan atau rekrutmen karyawan yang dilakukan secara profesional.

Rekrutmen merupakan kegiatan yang bertujuan mencari kandidat pekerja yang berkualitas untuk posisi utama (produk lini dan penunjangnya) pada sebuah organisasi (Nawawi dalam (Rakhmawanto, 2016) diakses dari <https://repository.ut.ac.id/3896/2/ADPG4340-M1.pdf> pada 9 April 2023 pukul 12.51 WIB). Menurut pengertian yang disampaikan Nawawi ini, rekrutmen merupakan langkah awal dalam penerimaan seorang karyawan. Proses rekrutmen ini, menurut Nawawi, meliputi tiga kegiatan utama yaitu seleksi, penempatan, dan orientasi.

Rekrutmen mencari sebanyak mungkin untuk memenuhi kebutuhan formasi yang tersedia atau dibutuhkan. Sebagai bagian dari MSDM, rekrutmen karyawan sangat terkait dengan kualifikasi pekerja yang sesuai dengan *jobdesc* yang dibutuhkan. Hal ini juga merupakan bagian dari kegiatan perencanaan pegawai dalam MSDM, yang memungkinkan identifikasi kebutuhan pekerjaan secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan demikian, dalam mengelola perusahaan, penting untuk memahami lebih mendalam terkait rekrutmen sebagai perencanaan SDM, baik dari segi fungsi, tujuan, konsep, serta manfaatnya.

Pelatihan adalah cara untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan SDM yang telah menjabat dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Mathis dan Jackson, seperti yang dikutip (Apriliana & Nawangsari, 2021), mengidentifikasi empat tahap dalam proses pelatihan untuk memastikan SDM yang berkualitas. Pendekatan yang paling umum digunakan untuk menilai keterampilan SDM adalah melalui penilaian atau *assessment*. Praktik ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan merekrut pekerja yang memiliki potensi manajerial untuk peran tertentu di masa depan. Langkah penting kedua adalah desain, yang bertujuan untuk memastikan bahwa manajemen memiliki program pelatihan yang dibuat secara profesional dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Langkah ketiga adalah penyampaian atau *delivery*, yaitu proses yang memberi kesempatan kepada pelatih untuk mendistribusikan materi sehingga mereka dapat mengajar subjek tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan pelatih. Langkah keempat dan terakhir adalah evaluasi, yang merupakan proses untuk menentukan kemajuan program pelatihan.

PT. Pana Indo Alkestama adalah perusahaan dalam bidang distributor atau importir alat kesehatan laboratorium, dan sebagai solusi terbaik perlengkapan bagi puskesmas, rumah sakit-rumah sakit dan klinik-klinik maupun perorangan yang ada di Indonesia dengan harga terjangkau dan kualitas yang memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis beberapa bulan lalu, ada beberapa persoalan yang sering terjadi dalam praktik bisnis di perusahaan PT Pana Indo Alkestama. Persoalan yang dialami oleh perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan dimana adanya penyaluran barang-barang produksi yang terhambat dan banyak tagihan yang melampaui waktu pembayaran (jatuh tempo). Persoalan ini jika terus dibiarkan akan berpengaruh terhadap kiprah perusahaan yakni berkaitan

dengan rasa percaya konsumen atau mitra kerja terhadap pelayanan perusahaan. Hemat penulis, kedua persoalan yang diangkat dalam penelitian ini sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Karena berkaitan dengan kinerja karyawan, penulis akhirnya menyimpulkan bahwa hal utama yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki kinerja tersebut adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis memiliki minat dalam melakukan penelitian di PT Pana Indo Alkestama yang berjudul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.
2. Mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.
3. Mengidentifikasi pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Harapannya dapat menjadi dasar dalam mengembangkan ilmu pembelajaran, khususnya dalam bidang MSDM. Selain itu, juga dapat menjadi rujukan kajian lebih lanjut terkait rekrutmen dan pelatihan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi sumber informasi dan rekomendasi terkait pelatihan dan penilaian karyawan untuk mengontrol kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Menjadi rujukan dalam pengkajian lebih lanjut karena bisa memberikan contoh atau wawasan tentang bagaimana menjadi siap dalam mempekerjakan orang-orang di perusahaan dan menjadi pekerja yang dapat mengikuti pelatihan yang diperlukan agar dapat bekerja dengan baik bagi organisasi di masa depan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat sistematis sehingga pembahasannya terfokus, maka penelitian ini mempunyai batasan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti yang berfokus pada permasalahan yang berhubungan dengan Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama PT yang bergerak di bidang distributor atau importir alat kesehatan laboratorium dan sebagai solusi terbaik perlengkapan bagi puskesmas, rumah sakit-rumah sakit dan klinik-klinik maupun perorangan yang ada di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah empat puluh sembilan (49) karyawan dengan periode penelitian dimulai 01 April 2024 – 10 Juni 2024.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan secara ringkas dan terdiri dari beberapa bab, dengan penjelasan setiap babnya seperti dibawah ini:

BAB I

PENDAHULUAN

Pembahasannya terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasannya terkait deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasannya terkait desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasannya hasil penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis uji koefisien determinasi, pembahasan hasil, implikasi, dan keterbatasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menguraikan bagian penutup yang memuat kesimpulan dan saran penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

“Rekrutmen karyawan ialah tahapan dalam mencari, menyeleksi, serta mempekerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Rekrutmen karyawan bertujuan untuk menemukan kandidat pekerja yang cocok, dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan memenuhi posisi yang tersedia di perusahaan” (Kusuma et al., 2020). Setelah direkrut, karyawan akan menjadi bagian dari tim perusahaan dan diharapkan untuk memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Rekrutmen menjadi faktor penting dalam pencarian tenaga kerja. Ketika banyak pelamar yang melamar, itu menandakan suksesnya rekrutmen. Dengan banyaknya pelamar akan memperbesar peluang perusahaan mendapatkan karyawan terbaik, karena perusahaan bisa memilah dan memilih calon karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Sudiro mengemukakan bahwa “perekrutan menjadi serangkaian tindakan yang diambil untuk mengidentifikasi dan menarik pencari kerja yang memiliki dorongan, keterampilan, dan ilmu yang dibutuhkan untuk mengisi keterbatasan yang teridentifikasi selama proses perencanaan sumber daya manusia” (Sholathiah et al., 2022). Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai persiapan perekrutan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang dibutuhkan, waktu yang dibutuhkan, dan parameter yang diperlukan untuk merekrut pegawai tersebut. Oleh karena itu, rekrutmen

dasarnya adalah upaya untuk mengisi suatu posisi atau jabatan dalam suatu perusahaan.

Menurut Snell dan Morris, “rekrutmen tenaga kerja merupakan serangkaian tindakan yang di ambil dalam rangka menarik individu yang memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga mempertimbangkan aspek ekonomi, perundangan, dan budaya”(Kusuma et al., 2020). Sedangkan menurut Malthis, “rekrutmen yaitu rangkaian usaha mengumpulkan orang yang akan menjadi pegawai dengan kualifikasi sebagaimana yang ditetapkan perusahaan dengan tujuan akan dipekerjakan dalam perusahaan atau organisasi tersebut”.

Menurut Pottale, “rekrutmen merupakan bagian dari keputusan dalam perencanaan MSDM mengenai jumlah karyawan, waktu, dan kualifikasi sesuai posisi yang dibutuhkan di perusahaan” (Putri, 2022).

Berdasarkan penjabaran ini, kesimpulan yang dapat ditarik ialah rekrutmen adalah usaha untuk menarik tenaga kerja atau karyawan yang meliputi serangkaian tahap-tahap penjangkaran agar bisa mendapatkan karyawan dengan kualitas yang memadai dan sesuai dengan visi dan misi dari suatu perusahaan. Adapun dalam setiap sistem rekrutmen selalu disertai dengan berbagai kriteria penarikan karyawan. Kriteria-kriteria yang dipakai tentu saja sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam mendapatkan pekerja seperti yang diinginkan perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Rekrutmen

Menurut Dessler (Kusuma et al., 2020) rekrutmen sangat penting karena memiliki beberapa manfaat, diantaranya:

1. Menemukan pegawai yang berkualitas

Melalui perekrutan yang tepat, perusahaan dapat menemukan karyawan yang memenuhi kriteria yang diinginkan. Karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.

2. Meningkatkan keberagaman

Proses rekrutmen yang terbuka dan adil dapat membantu perusahaan meningkatkan keberagaman di tempat kerja. Karyawan yang beragam dapat membawa perspektif yang berbeda dan meningkatkan inovasi di perusahaan.

3. Meningkatkan retensi karyawan

Perekrutan yang tepat membantu organisasi mengambil dan menetapkan pegawai dengan kualitas di atas rata-rata. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih loyal dan bertahan dalam jangka panjang di perusahaan.

4. Meningkatkan citra perusahaan

Perusahaan yang memiliki proses rekrutmen yang profesional dan terbuka cenderung dapat meningkatkan persepsi masyarakat terhadap perusahaan sehingga kelihatan menarik oleh calon pekerja.

6. Mengurangi biaya

Rekrutmen yang tepat dapat membantu perusahaan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan. Karyawan yang cocok dengan pekerjaannya cenderung memerlukan waktu dan biaya pelatihan yang lebih sedikit.

7. Mengurangi risiko

Rekrutmen yang terstruktur dan terencana dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kesalahan perekrutan dan potensi masalah hukum.

2.1.1.3 Sumber dan Metode Rekrutmen

Adapun menurut Bauer (Kusuma et al., 2020), sumber dan metode rekrutmen dapat beragam tergantung pada kebutuhan perusahaan. Berikut adalah beberapa sumber dan metode rekrutmen yang umum digunakan:

a. Sumber Rekrutmen

a. Internal

Rekrutmen internal dilakukan dengan cara mempromosikan karyawan yang sudah ada ke posisi yang kosong atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memutuskan untuk pindah ke posisi yang baru. Beberapa sumber rekrutmen internal yaitu:

a) *Job Posting and Job Bidding*

Posting terkait metode menginformasikan kepada karyawan terkait ketersediaan jabatan kosong organisasi/perusahaan. Sedangkan *Bidding* terkait mekanisme untuk para karyawan yang berkesempatan dipercaya bahwa mereka mempunyai kualifikasi sesuai kebutuhan dalam melamar posisi yang kosong.

b) Referensi Pegawai Lama

c) Rencana Suksesi/Penggantian Karyawan

b. Eksternal

Rekrutmen eksternal dilakukan dengan cara mencari karyawan di luar perusahaan melalui berbagai sumber, seperti situs web karier, media sosial, forum pekerjaan, dan pameran karier. Rekrutmen eksternal apabila organisasi hendak mengisi jabatan *entry-level*, membutuhkan kemampuan dan menyertakan karyawan yang memiliki latar belakang berbeda-beda guna memperoleh berbagai ide baru.

b. Metode Rekrutmen

a. Referral

Metode ini dilakukan dengan meminta referensi dari karyawan yang sudah ada atau orang-orang yang dikenal. Biasanya perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang memberikan referensi yang berhasil direkrut.

b. Agen rekrutmen

Perusahaan dapat menggunakan jasa agen rekrutmen yang akan membantu mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

c. Job fair

Job fair atau pameran karier adalah acara yang diadakan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan untuk mempertemukan calon karyawan dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja.

d. Kampus

Rekrutmen karyawan dari kampus dilakukan dengan mengunjungi universitas atau perguruan tinggi untuk mencari calon karyawan yang

baru lulus atau masih berkuliah.

e. *Internship*

Rekrutmen karyawan dari peserta magang di perusahaan yang dilakukan dengan mencari calon karyawan terbaik yang sedang magang.

f. *Headhunting*

Metode ini dilakukan dengan mencari karyawan berpengalaman di bidang yang sama atau posisi yang serupa dan mengajak mereka untuk bergabung dengan perusahaan.

2.1.1.4 Evaluasi Rekrutmen

Evaluasi rekrutmen dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas sumber dan metode rekrutmen yang digunakan dalam mencari karyawan baru. Berikut adalah beberapa indikator rekrutmen yang perlu diperhatikan dalam evaluasi rekrutmen (Kusuma et al., 2020):

1. Jumlah pelamar

Jumlah pelamar yang mendaftar untuk lowongan kerja menunjukkan seberapa besar minat masyarakat untuk bergabung dengan perusahaan.

2. Kualitas pelamar

Kualitas pelamar menggambarkan seberapa baik kualifikasi dan kemampuan kandidat memenuhi kualifikasi ditetapkan industri.

3. Waktu perekrutan

Waktu yang dibutuhkan untuk merekrut karyawan dapat memberikan

gambaran efektivitas dan kesesuaian usaha rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan.

4. Biaya rekrutmen

Biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan harus diukur dan dievaluasi untuk mengetahui apakah metode rekrutmen yang digunakan sudah efektif atau membutuhkan perbaikan.

5. Tingkat keberhasilan

Tingkat keberhasilan proses rekrutmen dapat diukur dengan melihat jumlah karyawan yang dipekerjakan dan tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

6. Diversitas pelamar

Dalam proses rekrutmen, perusahaan juga perlu memperhatikan keragaman kandidat yang melamar untuk memastikan adanya inklusivitas dan keberagaman dalam organisasi.

7. Umpan balik dari pelamar

Mendapatkan umpan balik dari pelamar setelah proses rekrutmen dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan meningkatkan pengalaman pelamar.

2.1.1.5 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (Andayati, 2018), berikut ini merupakan indikator dari variabel proses rekrutmen:

1. Dasar Perekrutan

Merupakan pedoman untuk menentukan spesifikasi jabatan pada pekerjaan yang ditawarkan.

2. Sumber Perekrutan

a. Sumber Internal

Berasal dari tenaga kerja internal perusahaan dengan potensi sesuai dengan jabatan yang kosong.

b. Sumber Eksternal

Berasal dari tenaga kerja yang direkrut dari eksternal perusahaan.

3. Metode Perekrutan

a. Metode Tertutup

Penyebaran informasi terkait rekrutmen secara terbatas pada beberapa orang tertentu.

b. Metode Terbuka

Penyebaran informasi terkait rekrutmen secara luas dengan media iklan agar diketahui oleh masyarakat luas.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Bentuk pemberdayaan manusia dengan mengembangkan potensi pada setiap individu disebut dengan pelatihan. Pengembangan SDM, upaya dalam mengembangkan produktivitas dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Bidang IPTEK telah mengalami perubahan dalam perkembangannya termasuk perubahan pada sistemnya. Faktanya, kualitas tenaga kerja harus seimbang dengan pendidikannya. Hal

tersebut menyebabkan tidak dapat terpenuhinya secara utuh peluang kerja oleh kemampuan kualitas pendidikan.

Pelatihan karyawan tidak dapat dilepas-pisahkan dari kehidupan suatu perusahaan. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan profesionalisme yang berhubungan dengan keterampilan administrasi dan manajemen. Selaras dengan pernyataan oleh Soekijo, “bahwasanya kualitas kemampuan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor kemampuan berpikir, kerja, dan keterampilan yang sesuai dengan konsep pelatihan” (Yuliani, 2023).

“Untuk mencapai kesuksesan kinerja dalam suatu atau rangkaian aktivitas, pelatihan ialah upaya sistematis agar pengetahuan, keterampilan, serta sikap dapat meningkat melalui pengalaman belajar” (Prasodjo, 2021). Setiap karyawan seringkali menerima program sebagai bagian dari pelatihan. Tujuannya dari program tersebut adalah agar karyawan tetap mampu menjalankan tugas dan kewajiban di dalam perusahaan. Dewasa ini, pembelajaran dapat dilakukan secara langsung atau online. Hal ini tergantung pada kebijakan dan program pelatihan organisasi atau perusahaan. Pelatihan memungkinkan pekerja atau karyawan memperoleh keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan sukses dan efisien. Tergantung pada ketentuan kontrak kerja, pelatihan dapat diberikan di dalam atau di luar lokasi, dengan biaya atau tanpa kompensasi, paruh waktu atau penuh waktu. Karyawan dievaluasi pada akhir program berdasarkan penilaian mereka terhadap pembelajaran yang mereka peroleh.

Menurut Sedarmayanti, “untuk mengurangi dampak negatif individu atau kelompok individu tertentu dalam suatu organisasi yang kurang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau kepercayaan diri, pelatihan merupakan sebuah upaya agar anggota

organisasi yang kurang aktif dapat menjadi lebih aktif” (Herwina, 2021).

Melihat beberapa pengertian yang telah dipaparkan ini, penulis menyimpulkan bahwa merupakan proses yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna mengubah sikap dan keterampilan dari setiap tenaga kerja atau karyawan agar tenaga kerja atau karyawan dapat lebih produktif dalam memegang tanggung jawabnya. Pelatihan memiliki peranan yang sangat penting sekaligus juga menjadi salah satu pusat keberlangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Pelatihan dengan masing-masing wujud dan tingkatannya pada dasarnya selalu terarah pada peningkatan performa, baik itu performa perorangan maupun kelompok orang dalam perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Secara umum, tujuannya memberikan kesempatan kepada anggota staf (pekerja) untuk mengembangkan keterampilan dan bakatnya, terutama di bidang yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan untuk mendapatkan sesuatu yang diimpikan industri. Menurut Mangkunegara (Herwina, 2021), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan :

1. Pendalaman jiwa serta ideologi karyawan
2. Produktivitas kerja karyawan
3. Mutu kerja karyawan
4. Perencanaan sumber tenaga manusia
5. Tindakan moral serta semangat kerja karyawan
6. Stimulasi agar karyawan sanggup berprestasi secara optimal
7. Kemampuan individu setiap karyawan

Pada intinya, pelatihan bertujuan untuk menanggulangi kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, membantu dalam menyelesaikan masalah operasional, dan mempersiapkan masa depan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, di antaranya (Rahadi et al., 2023):

1. Mengembangkan Keahlian Karyawan

Karena mereka dapat melakukan berbagai tanggung jawab, orang-orang (karyawan) dengan keahlian yang berbeda-beda memberikan nilai bagi perusahaan. Hal ini mengurangi efek seseorang meninggalkan pekerjaan demi peluang baru. Pelatihan merupakan metode terbaik untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesional mereka dan meningkatkan kelayakan kerja mereka.

2. Menyatukan Fokus Karyawan

Meskipun menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi sangat penting, pengorganisasian tugas dapat membantu seluruh organisasi beroperasi lebih efisien. Pemahaman karyawan terhadap tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan strategi pelatihan. Karyawan dapat bertindak sebagai kekuatan pemersatu dan mendorong kolaborasi ketika mereka dapat memahami apa yang dikerjakannya.

3. Meningkatkan Kinerja

Karena program pelatihan menentukan ekspektasi terhadap peran karyawan, program tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, inisiatif-inisiatif ini menyoroti manfaat tenaga kerja terhadap operasional bisnis secara umum. Produktivitas dan efisiensi karyawan dapat meningkat dengan pelatihan, yang dapat menambah *income* dan keuntungan perusahaan.

4. Meningkatkan Kepercayaan Karyawan

Mempertahankan tenaga kerja dapat meningkatkan jaminan bahwa karyawan memberikan performa terbaiknya. Karyawan harus mematuhi ekspektasi dan norma eksplisit yang ditetapkan dalam program pelatihan. Mereka mungkin merasa lebih yakin akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar selama mereka mematuhi kriteria ini. Kepercayaan diri ini berpotensi menghasilkan pekerjaan yang efisien dan keputusan yang tepat.

5. Membantu Retensi Staf

Sangat penting untuk menjaga karyawan tetap terlibat ketika mereka memberikan pekerjaan berkualitas tinggi dan nilai yang besar. Mempekerjakan anggota staf baru dapat mengakibatkan biaya proses perekrutan serta kemungkinan hilangnya produktivitas. Misalnya, karyawan baru tidak bisa langsung menyamai tingkat output karyawan yang ada dan memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri. Karyawan yang menerima pelatihan tahu bahwa perusahaan menghargai mereka. Dengan membuat orang merasa aman dalam organisasi, strategi ini dapat meningkatkan kemungkinan mereka untuk bertahan dan menghilangkan kebutuhan mereka untuk mencari pekerjaan lain.

6. Membuat Rencana Suksesi

Merupakan strategi sebagai fasilitator promosi internal. Selain mendukung anggota staf memiliki keterampilan profesional yang berkembang, perusahaan juga dapat menawarkan program pelatihan yang mengkhususkan diri dalam mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan tingkat rendah atau menengah untuk maju ke posisi yang lebih tinggi di perusahaan, sehingga memperlancar transisi. Mempertahankan karyawan dapat memberikan keuntungan, namun banyak bisnis lebih memilih untuk melakukan promosi dari dalam.

7. Membantu Karyawan Baru

Perusahaan mendukung kemudahan transisi dalam merekrut staf atau karyawan baru dengan program pelatihan. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi pelatihan yang mencakup kebijakan perekrutan baru dapat membantu anggota staf beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami tugas mereka. Menentukan ekspektasi dapat membangun fondasi yang kuat bagi para karyawan dan mendukung kesuksesan perusahaan di masa depan.

2.1.2.4 Metode Pelatihan

Sikula dalam (Yuliani, 2023) mengemukakan ada 11 metode dalam pelatihan karyawan:

1. *On The Job*

Metode ini dilakukan melalui simulasi kerja dengan pendampingan pengawas dengan tugas semirip mungkin dengan fakta di lapangan dan dilakukan di tempat belajar. Metode ini memberikan kesempatan kepada

peserta untuk dapat memberikan inovasi dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

2. *Vestibule*

Pendekatan diberikan dalam bentuk kelas dan biasanya diselenggarakan oleh organisasi dengan tujuan melatih karyawan baru dalam mempresentasikan pekerjaan kepada orang lain dan memperkenalkan pekerjaan itu sendiri.

3. *Demonstration and example*

Teknik pelatihan yang menggunakan eksperimen atau contoh untuk menunjukkan dan menjelaskan bagaimana melakukan suatu tugas.

4. *Simulation*

Suatu metode mencontoh yang mengacu pada ide sebenarnya dari pekerjaan yang akan dilakukan. Simulasi diharapkan menampilkan suatu kejadian yang hampir sama dengan keadaan sebenarnya, meskipun hanya sebuah simulasi.

5. *Apprenticeship*

Apprenticeship atau magang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mempelajari setiap aspek pekerjaan.

6. *Lecture*

Teknik ini banyak digunakan di kelas. *Trainer* mengajarkan teori sementara peserta pelatihan mencatat teori dan mempersiapkan diri.

7. *Conference*

Metode yang dilakukan dengan memecahkan sebuah masalah dari makalah yang diberikan oleh pelatih dengan cara diskusi sehingga peserta

dapat mengemukakan gagasan dan saran serta memberikan kesimpulan dari hasil diskusi yang dilakukan.

8. Program Instruksi

Metode yang diberikan berupa pemberian program komputer dan buku petunjuk yang berisi langkah pengerjaan tugas. Program ini memecah informasi menjadi sub bagian yang saling berhubungan sehingga program pengajaran yang mudah dipahami.

9. Studi kasus

Metode ini memberikan peserta sebuah kasus dengan beberapa data sengaja untuk disembunyikan atau dihilangkan untuk memicu peserta dalam mencari data eksternal yang dapat membantu dalam menyelesaikan kasus yang diberikan.

10. *Role playing*

Metode ini diimplementasikan dengan menggunakan simulasi dalam bentuk memainkan peran dalam sebuah organisasi sampel dengan menunjuk beberapa orang. Misalnya suatu situasi yang menggambarkan hubungan antara atasan dengan bawahan.

11. Diskusi

Metode ini melatih peserta untuk berani berpendapat serta dapat melakukan tindakan persuasif sehingga orang lain mempercayai pendapatnya. Selain itu, juga melatih peserta agar dapat menerima berbagai pola pikir sehingga memunculkan kesediaan untuk penerimaan dan penyempurnaan informasi.

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Berdasarkan pernyataan oleh Triton (Riska Gustiana et al., 2022), terdapat

indikator pelatihan yang dapat dipertimbangkan diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Mewujudkan suatu perencanaan aksi yang dilakukan sehingga dapat menjawab permasalahan yang ingin diselesaikan melalui kegiatan tersebut.

2. Sasaran Pelatihan

Sasaran harus dapat spesifik dan terukur

berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.

3. Materi Pelatihan

Disesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan *skill* sehingga bisa berguna bagi perusahaan.

4. Metode Pelatihan

Metode yang efektif yakni mampu untuk dipahami oleh peserta dan dapat mewujudkan tujuan kegiatan tersebut.

5. Peserta Pelatihan (Karyawan)

Peserta terpilih yang sesuai kualifikasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Dapat didefinisikan sebagai performa karyawan dalam menghasilkan output dalam melakukan pekerjaannya, dimana hasil tersebut dicapai karena sudah memenuhi kriteria tertentu sesuai tujuan perusahaan. Kemajuan efektivitas perusahaan dan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan manajer untuk mengawasi pekerjaan bawahan. Ada beberapa jalur yang, jika diikuti dengan benar, pasti akan mengarahkan tujuan bisnis seperti yang diinginkannya. Dengan kata lain, perusahaan yang menerapkan manajemen kinerja karyawan yang baik niscaya akan mencapai kejayaan.

Namun, jika manajemen kinerja karyawan diterapkan secara tidak jujur, maka hal tersebut hanya akan menempatkan bisnis dalam bahaya kegagalan (Indrasari, 2017). Manajemen kinerja bukan hanya instrumen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan, tetapi sebagai langkah dalam melakukan penilaian dan menumbuhkan motivasi agar produktivitas kerja semakin meningkat. Penentuan keberhasilannya berdasarkan hasil penilaian yang sistematis dan menjawab permasalahan perusahaan untuk terciptanya kemampuan berkompetisi yang unggul. Anthony, Perrewe dan Kacmar (Indrasari, 2017) mengatakan bahwa “bisnis dapat mengurangi kesalahan termasuk *halo effect*, *stereotip*, atribusi, *recency effects*, kesalahan tendensi sentral, kesalahan keringanan hukuman, dan kesalahan keketatan dengan menggunakan sistem evaluasi yang efektif”. Efisiensi yang diperoleh melalui penilaian kinerja menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Berdasarkan pernyataan oleh Moehariono (Budiyanto, 2020), “kinerja adalah upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan aturan yang dapat diterima secara moral dan etika, mematuhi hukum, dan konsisten dengan wewenang dan tugas setiap orang baik pada tingkat kualitatif maupun kuantitatif”. Handoko (Suwindia, 2021) menyatakan “untuk dapat mengukur kinerja seseorang, perusahaan dapat menggunakan dua konsep utama yakni efisiensi dan efektivitas”. Efisiensi yaitu kemampuan dalam penyelesaian dengan benar. Konsep ini memaksimalkan rasio output dengan input minimal. Konsep ini pada pegawai didefinisikan sebagai individu yang menghasilkan produktivitas (output) yang tinggi dibandingkan modal (input). Efektivitas adalah ketepatan langkah dan alat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konsep pada pegawai yaitu mampu menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan menggunakan metode yang tepat.

Menurut Byars (Indrasari, 2017), “kinerja dipengaruhi oleh skill, effort, dan

pemahaman tugas. Semakin maksimal maka akan mempercepat terwujudnya ketercapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah peningkatan kinerja tersebut”. Peneliti lainnya, Siagian (Indrasari, 2017) berpendapat bahwa “faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya yakni kreativitas yang tinggi, sifat yang agresif, kemampuan untuk kontrol dan kepercayaan diri serta kualitas inovasi atau gagasan, serta penyelesaian masalah dalam pekerjaan”.

Berdasarkan pembahasan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja ialah penggambaran tingkat pencapaian dari sebuah kegiatan dalam mewujudkan tujuan dan target dari suatu perusahaan yang dilakukan secara legal dapat tercapai dan tanpa melanggar hukum, baik moral dan etika.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Berdasarkan pernyataan oleh Mangkunegara, semakin tinggi kinerja seorang individu, maka karakteristik yang dimiliki akan mendekati sebagai berikut (Silaen et al., 2021):

1. Berkomitmen tinggi
2. Mengambil risiko dari setiap tindakan dilakukan
3. Mempunyai tujuan yang realistis
4. Semangat dalam perjuangan merealisasikan tujuan dan rencana kerja
5. Menggunakan umpan balik dari keseluruhan rangkaian kegiatan kerja

Mempunyai program perencanaan yang siap direalisasikan

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan pernyataan oleh Robbins, berikut ini merupakan indikator-indikator yang dipakai sebagai pengukuran tingkat kinerja karyawan(Silaen et al., 2021):

1. Kualitas Kerja

Ukuran kualitas pekerjaan juga dapat di lihat dari kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pekerja serta pemahaman pekerja mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkannya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas digunakan untuk menggambarkan jumlah yang dihasilkan. Siklus aktivitas dan unit yang digunakan menjadi hasil pekerjaan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas dengan *on time* dan memanfaatkan kesempatan yang ada guna menyelesaikan berbagai aktivitas.

4. Efektivitas

Hasil dari setiap unit dapat ditingkatkan dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pekerja dapat menyelesaikan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

“Instrumen yang bertujuan mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sasarannya adalah sistem manajemen dan proses pencarian aktivitas personal secara bertahap (Certo dalam” (Silaen et al., 2021). Ada beberapa hal menurut Certo yang menyebabkan kinerja itu dianggap penting, yaitu:

1. Setiap orang yang bekerja mungkin ingin memiliki kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan mereka.

2. Individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan ketika mereka melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
3. Setiap orang menginginkan penilaian kinerja yang objektif.

2.1.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Melihat pendapat yang disampaikan Certo(Silaen et al., 2021) di atas, dapat disimpulkan bahwasanya penilaian kinerja itu mempunyai banyak manfaat untuk pertumbuhan suatu Perusahaan. Adapun penilaian kinerja dapat memberikan beberapa manfaat di antaranya:

1. Perbaikan Kinerja

Manajer, departemen SDM, dan karyawan dapat menggunakan penilaian kinerja sebagai umpan balik untuk menunjang kinerja mereka.

2. Penyesuaian Kompensasi

Menentukan pemberian kompensasi oleh *stakeholder*.

3. Keputusan Penempatan

Labdasab saat proses pergantian posisi atau jabatan .

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Dengan adanya kinerja kurang maksimal menggambarkan bahwasanya karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan. Seharusnya setiap karyawan memiliki peluang dalam pengembangan diri.

5. Program Pengembangan Karier

Feedback kinerja karyawan menjadi pertimbangan dalam penentuan karier karyawan untuk mengembangkan spesialisasinya.

6. Penyimpangan Proses *Staffing*

Rekrutmen di perusahaan dapat menunjukkan kekuatan dan kelemahan.

7. Ketidakakuratan Informasi

Penilaian performa yang kurang dapat diukur dengan rencana SDM, informasi analisis pekerjaan, atau berbagai instrumen terkait sistem MSDM.

8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Buruknya penilaian kinerja menunjukkan bahwasanya terdapat kesalahan dalam perencanaan pekerjaan.

9. Kesempatan Kerja yang Sama

Jika penilaian kinerja dilakukan dengan benar, keputusan tentang penempatan internal dapat dilakukan tanpa gangguan.

10. Tantangan Eksternal

Pengaruh eksternal, misalnya masalah kesehatan dan keuangan dapat mempengaruhi penilaian kinerja.

2.1.3.6 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat dua metode untuk melaksanakan penilaian kinerja yaitu (Silaen et al., 2021):

1. Metode orientasi waktu yang lalu

Metode orientasi waktu yang lalu memanfaatkan berbagai teknik, seperti:

- a. Teknik penilaian terhadap performa karyawan yang diurutkan dari nilai terendah.
- b. Teknik untuk menunjukkan sifat dan performa karyawan.
- c. Teknik menggunakan peninjauan lapangan secara langsung untuk menilai kinerja karyawan.

2. Metode orientasi waktu yang akan datang.

Metode orientasi waktu yang mendatang memanfaatkan beberapa teknik, di antaranya:

- a. Evaluasi diri melalui pengembangan individu karyawan.
- b. Penilaian psikologis melalui komponen motivasi emosi dan intelektual.
- c. Memilih *skill* manajemen yang digunakan di masa depan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1

Penelitian Yang Relevan

Nama Penulis dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Tamin, 2020	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)	Variabel (X^1) yaitu Sistem Rekrutmen, variabel (X^3) yaitu pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Penelitian menggunakan 4 variabel penelitian. Perbedaan ada dalam variabel (X^2) yaitu Motivasi	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Rekrutmen dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan.
Harbianto, Ferryan dan Didin Hikmah Perkasa, 2023	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap	Variabel (X^1) yaitu Rekrutmen, variabel (X^2) yaitu Pelatihan	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian terdahulu	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan

	Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumenten Barat	dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan	menggunakan 4 variabel. Variabel (X^3) merupakan variabel pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya	oleh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi secara parsial maupun simultan.
Hermawan, Irwan, Muhammad Idris, dan Choiriyah, 2022	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang	Variabel (X^1) Sistem Rekrutmen, variabel (X^2) Pelatihan Kerja, dan variabel (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan 3 variabel, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan lima variabel. Variabel (X^3) yaitu Kompensasi dan variabel (X^4) yaitu Budaya Organisasi yang merupakan variabel pembeda dalam penelitian ini	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi baik secara parsial maupun simultan.

			dengan penelitian sebelumnya.	
Iir Abdul Haris, 2020	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Tbk.	Persamaan yaitu variabel (X^1) yaitu Sistem Rekrutmen, variabel (X^2) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Perbedaan yaitu penggunaan 4 variabel dan terdapat dalam variabel (X^3) yaitu Pengembangan	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan baik secara parsial maupun simultan.
Islamudin dan Amana Pratika, 2022	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu	Variabel (X^1) yaitu sistem rekrutmen, variabel (X^3) yaitu pelatihan, dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan metode 4 variabel. Adapun variabel yang berbeda terdapat dalam variabel (X^2) yaitu Seleksi	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

“Rekrutmen adalah proses penawaran untuk mengisi posisi kosong di perusahaan dengan melalui penyaringan kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan. Kualifikasi yang diberikan harapannya mampu menyaring tenaga kerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan” (Tamin, 2020).

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

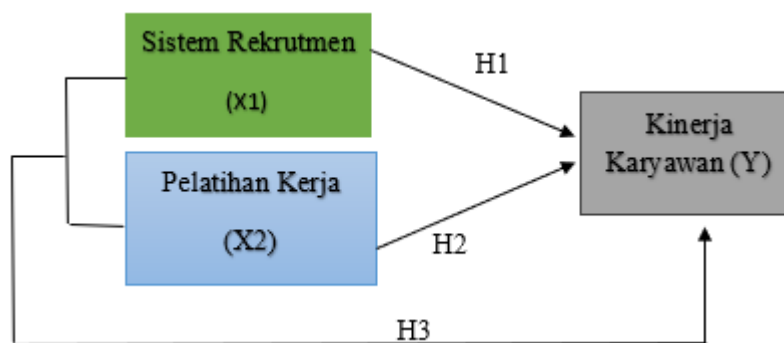
Pelatihan adalah proses sistematis untuk memberikan wawasan, keahlian, dan pengalaman kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan memberikan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Sukoco, pelatihan berkenaan dengan perolehan pengetahuan atau keterampilan tertentu. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan saat bertemu dengan calon klien.

2.3.3 Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Industri menentukan kelanjutannya melalui rekrutmen. Jika rekrutan yang dipilih dapat melakukan tugas dengan baik, perusahaan dianggap sukses merekrut tenaga kerja potensial. Namun, perusahaan akan dianggap gagal kalau hasil rekrutannya tidak mampu menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab. Seleksi ini dapat menjadi tanggung jawab yang berat bagi perusahaan karena akan menentukan kinerja karyawan ke depannya untuk perusahaan. Perusahaan harus melakukan inovasi dalam pelatihan kerja agar tenaga kerja dapat memperbaiki kualitas diri mereka.

Berikut ini merupakan kerangka berpikir dari penjelasan di atas:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

Merupakan dugaan sementara dalam suatu masalah yang ditujukan untuk tuntutan penyelesaian sementara untuk menemukan jawaban yang sebenarnya yang akan menuntun bahan pokok permasalahan dan penelitian yang dijelaskan sebelumnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bale (2019), hipotesis melibatkan analisis daya pembela untuk tujuan pemeriksaan. Bisa dirumuskan hipotesis berdasarkan penguraian dari rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, yaitu:

Keterangan :

X^1 = Sistem Rekrutmen

X^2 = Pelatihan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H₀₁: Diduga tidak berpengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X^1 dan Y.

H_{a1}: Diduga berpengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Sistem X^1 dan Y.

Ho2: Diduga tidak berpengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Sistem X^2 dan Y.

Ha2: Diduga berpengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Sistem X^2 dan Y.

Ho3: Diduga tidak berpengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Sistem X^1 dan X^2 terhadap (Y).

Ha3: Diduga berpengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Sistem X^1 dan X^2 terhadap (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif dimanfaatkan dalam pengujian hipotesis penelitian. Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yakni variabel sistem rekrutmen (X^1), pelatihan kerja (X^2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel tersebut menjadi indikator untuk mengidentifikasi pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama.

Menurut Sugiyono (Suwarsa, 2021), “Metode penelitian tersebut menggambarkan sampel yang diteliti terkait topik yang diangkat melalui instrumen penelitian yang akan dibagikan kepada masing-masing responden sehingga dapat dikumpulkan data terkait sistem rekrutmen pelatihan kerja dan kinerja karyawan”.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Merupakan sekumpulan peristiwa, orang, atau objek penelitian. Pendapat ini sebanding dengan pernyataan Stratton (Choeron et al., 2023), yang mengatakan bahwasannya “untuk mengumpulkan data yang mewakili, populasi dimaksudkan untuk mengidentifikasi semua anggota”. Pada penelitian ini yakni semua karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama dengan jumlah 49 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono mengatakan, “pengambilan sampel harus tepat karena sampel merupakan *part* dari populasi dan

karakteristiknya”. Sugiyono memperkenalkan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling* guna memberikan kesamaan peluang pada populasi secara menyeluruh agar dapat berkesempatan menjadi anggota sampel.

Penelitian ini memanfaatkan jenis *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel dipakai apabila keseluruhan anggota populasi dilibatkan sebagai sampel. Jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini yakni semua karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama dengan jumlah 49 karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui pengukuran variabel penelitian, rancangan operasional digunakan untuk memberikan penjelasan tentang nama, sub variabel, indikator, dan definisi variabel.

3.3.1 Sistem Rekrutmen (X1)

Menurut Noe dan Hollenbeck, “rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi” (Kusuma et al., 2020).

3.3.2 Pelatihan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti, “pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja anggota yang kurang aktif, mengurangi berbagai akibat negatif karena keterbatasan pembelajaran, pengalaman kerja, dan rasa kurang percaya diri dari anggota tertentu dalam sebuah organisasi” (Herwina, 2021).

3.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Prawirosentono, “kinerja atau *performance* merupakan pencapaian karyawan dalam organisasi atau perusahaan berdasarkan pada tanggung jawabnya yang diemban secara legal dan sesuai norma” (Budiyanto, 2020).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No. Kuesioner	Skala
1.	Sistem Rekrutmen (X^1)	Menurut Noe dan Hollenbeck, rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi (Kusuma et al., 2020).	a. Dasar perekrutan b. Sumber perekrutan a) Sumber internal b) Sumber eksternal c. Metode perekrutan a) Metode tertutup b) Metode terbuka	1,2,3 4,5 6,7 8 9,10	Likert
2.	Pelatihan Kerja (X^2)	Menurut Sedarmayanti, pelatihan	a. Tujuan pelatihan b. Sasaran pelatihan c. Materi pelatihan	1 2,3 4,5	Likert

		merupakan	d. Metode pelatihan	6,7,8	
		upaya yang	e. Peserta pelatihan	9,10	
		ditujukan agar			
		anggota			
		organsiasi yang			
		kurang aktif			
		dapat menjadi			
		lebih aktif lagi,			
		mengurangi			
		berbagai			
		konsekuensi			
		negatif yang			
		diakibatkan			
		pembelajaran			
		yang minim,			
		keterbatasan			
		pengalaman,			
		ataupun			
		keyakinan diri			
		yang minim dari			
		anggota atau			
		kelompok			
		anggota tertentu			
		dalam suatu			

		organisasi (Herwina, 2021a)			
3.	Kinerja karyawan n (Y)	Menurut Prawirosentono kinerja atau <i>performance</i> merupakan pencapaian karyawan dalam organisasi atau perusahaan berdasarkan pada tanggung jawabnya yang diemban secara legal dan sesuai norma (Budyanto, 2020).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Komitmen	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (Suwarsa, 2021) mengatakan terdapat 4 metode pengumpulan data diantaranya,

3.4.1 Metode Observasi (Pengamatan)

Sugiyono (Suwarsa, 2021), mengatakan bahwa “Metode ini dapat mengumpulkan data yang lebih detail.”. Fokus pengamatannya yaitu terkait rekrutmen dan pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama.

3.4.2 Metode Angket (Kuesioner)

Metode ini menggunakan item pertanyaan, yang dibagikan dan membutuhkan jawaban responden. Alternatif jawaban dibuat dengan memanfaatkan skala likert. Peneliti menggunakan pernyataan atau pertanyaan dengan alternatif jawaban yakni:

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

3.4.3 Metode Wawancara

Menurut pendapat dari Sugiyono(Prawiyogi et al., 2021), “wawancara didefinisikan sebagai pertemuan dua orang dimana dengan tujuan untuk berbagi informasi dan pendapat melalui tanya jawab untuk membuat definisi tentang sesuatu”. Wawancara menjadi metode yang tepat untuk mengumpulkan data termasuk dalam studi pendahuluan dan membutuhkan lebih banyak informasi dari responden.

3.4.4 Metode Dokumentasi

Metode ini dilaksanakan dengan mengamati secara langsung guna mendapatkan data yang sesuai topik yang dikaji. Tujuan dari metode dokumentasi yakni guna memperoleh informasi penting dan untuk mengetahui gambaran riil

tentang sesuatu langsung pada tempat kejadian. Sugiyono (Prawiyogi et al., 2021) mengatakan bahwa “dalam penelitian kualitatif, metode dokumentasi menjadi pelengkap dari metode-metode lainnya”.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian untuk menentukan kevalidan sebuah instrumen sehingga pengukuran yang dilakukan dapat menghasilkan output dengan semestinya. Persamaannya sebagai berikut:

$$\frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien Korelasi

x = Skor variabel subjek dalam tiap item.

Y = Skor keseluruhan Instrumen

n = Total Responden

X = Total berdasarkan pengamatan variabel X .

Y = Total berdasarkan pengamatan variabel Y .

Pengamatan pada suatu item dapat dilihat pada kolom *corrected item- total correlation* hasil pengolahan data dengan memanfaatkan *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25.

- a. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (taraf signifikan 5% atau 0,05), maka dapat disimpulkan item yang digunakan tidak valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (taraf signifikan 5% atau 0,05), maka dapat disimpulkan item yang digunakan valid.

2. Uji Reliabilitas

“Pengujian yang mempunyai tujuan guna mengidentifikasi tingkat kevalid dan instrumen dengan menggunakan objek yang sebanding agar dapat mendapatkan data yang sebanding pula” (Suwarsa, 2021). Kuesioner yang valid dan reliabel dilihat dari jawaban responden yang konsisten (reliabel) dari setiap waktu yang berbeda. Salah satu metode yang dapat dimanfaatkan dalam pengujian reliabilitas yakni *cronbach Alpha* yang ditetapkan dari nilai :

$\alpha < 0,60$ = Tidak Reliabel

$\alpha > 0,60$ = Reliabel

Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$R_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \left\{ \frac{\sum \sigma_c^2}{\sigma^2} \right\} \right]$$

Keterangan:

K = Banyaknya pertanyaan.

$\sum \sigma r^2$ = Jumlah variabel butir

σr^2 = Variabel jumlah

R_{tt} = Reliabilitas Instrumen

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

“Pengujian ini mengidentifikasi normalitas distribusi model regresi, variabel pengganggu atau residual. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas data yang diteliti dan penentuan metode penelitian” (Firsti et al., 2022). Salah satu uji ini yaitu *Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini merupakan pengambilan keputusan uji normalitas dalam penentuan hipotesis:

1. Apabila nilai Asymp .Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau distribusi data residual tidak normal.
2. Apabila nilai Asymp .Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka H_0 ditolak atau distribusi data residual normal.

Data-data dapat dikatakan normal dengan melihat tampilan gambar normal *probability plot* distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi kumulatif dari distribusi normal ditunjukkan dengan perbandingan satu garis lurus diagonal dan plot data residual dengan garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mengidentifikasi ketidaksamaan *variance* dalam model regresi dan residual satu pengamatan ke lainnya (tidak terjadi heteroskedastisitas). Data dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila $\text{sig} > 0,05$ namun jika $\text{sig} \leq 0,05$ data dinyatakan mengandung masalah heteroskedastisitas. “Pengujian menggunakan uji Glejser melakukan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila tingkat kepercayaan variabel independen secara signifikan mencapai 5%, maka terindikasi heteroskedastisitas” (Firsti et al., 2022).

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini melihat nilai VIF- *Varian Infaction factor* yang bertujuan mengidentifikasi variabel independen harus terbebas dari gejala

multikolinieritas yaitu gejala korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi cara perbaikan model yaitu dengan menghapus variabel dari model regresi. Pengujian ini melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Berikut ini merupakan dasar dalam mengambil keputusan dengan nilai tolerance dengan VIF (Nugraha, 2022):

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , artinya terjadi multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pernyataan oleh Agus Tribasuki (Yusuf et al., 2024), analisis regresi didefinisikan sebagai “bertujuan membuat prediksi dari nilai rerata variabel tergantung terhadap nilai variabel bebas”. Model ini menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan nilai regresi linier berganda dapat memanfaatkan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

β_1 = Koefisien Regresi pertama

β_2 = Koefisien Regresi kedua

a = Harga Konstanta

Y = Variabel Dependen

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menurut Mansuri (Firsti et al., 2022), Pengujian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan yakni: Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ artinya hipotesis ditolak dan berlaku sebaliknya. Pengujian secara simultan diketahui melalui perbandingan nilai signifikan t yang dibandingkan dengan taraf nyata. Dari analisa dapat diketahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y .

a. Hipotesis

$H_o : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang variabel *independen* terhadap variabel *dependen* signifikan secara parsial.

$H_o : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak dapat pengaruh signifikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial.

b. Tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) ; t tabel = $n-k-1$

c. Kriteria pengujian

a) H_o ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > 5\% \text{ } 0,05$. Artinya tidak terdapat hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*.

b) H_o ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi uji $t < 5\% \text{ } (0,05)$ artinya terdapat pengaruh antara variabel *independen* dan variabel *dependen*

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini mengidentifikasi pengaruh secara bersamaan variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

a. Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak berpengaruh dengan signifikan secara bersamaan pada variabel *independen* terhadap variabel *dependen*

b. Tingkat signifikan (α) = 5% (0,05) ; F tabel $\alpha = k-1$ atau $n-1$

c. Kriteria pengujian

a) H_0 ditolak dan H_a diterima jika terjadi $F > 5\%$ (0,05). Artinya semua variabel *independen* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*.

b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika jika nilai F signifikan $< 5\%$ (0,05). Artinya semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini mengidentifikasi tingkat kemampuan model dan variasi dari variabel dependen. Nilai dari R^2 yaitu $0 < R^2 < 1$. Apabila tidak terpenuhi artinya variabel independen belum mampu mendeskripsikan variasi variabel dependen.

“Pengujian ini mengukur persentase (%) pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen” (Fitri et al., 2022). Sugiyono (Stawati, 2020) mengatakan bahwa “hasil pengujian diperoleh dengan kuadrat koefisien korelasi x 100%.” Persentase tersebut menyatakan sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lainnya. Koefisien dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum ei^2}{\sum yi^2}$$

Keterangan:

yi^2 = Nilai kuadrat variabel

ei^2 = Nilai kuadrat residual

R^2 = Koefisien determinasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada item ini, karakteristik responden terbagi dalam dua (2) kelompok yakni laki-laki dan perempuan. Berikut ini merupakan gambaran karakteristiknya.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
Valid		<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>	<u>Valid Percent</u>	<u>Cumulative Percent</u>
	Laki-laki	38	77.6	77.6	77.6
	Perempuan	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Jumlah responden sesuai dengan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel IV.1 yang mana jenis kelamin laki-laki 38 orang sedangkan perempuan 11 orang dengan total keseluruhan 49 orang. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dan karyawan di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden pada item ini untuk menggambarkan usia responden saat dilakukan penelitian. Berikut ini merupakan gambaran karakteristik responden berdasarkan umur:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-26 tahun	26	53.1	53.1	53.1
	27-36 tahun	21	42.9	42.9	95.9
	37-46 tahun	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Jumlah responden dapat diketahui melalui tabel IV.2 dimana data yang diperoleh menunjukkan jumlah responden paling banyak yaitu dari kelompok umur antara 17-26 tahun dengan jumlah responden 26 orang atau (53,1%), selanjutnya responden yang berumur antara 27-36 tahun dengan jumlah responden 21 orang (42,9%), selanjutnya responden yang berumur 37-46 tahun dengan jumlah responden 2 orang atau (4,1%). Hal tersebut membuktikan bahwasanya rata-rata karyawan di PT. Pana Indo Alkestama adalah berumur 17-26 Tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden pada item ini menggambarkan identitas responden berdasarkan pendidikan. Berikut ini merupakan gambaran karakteristiknya:

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	6.1	6.1	6.1
	D3	40	81.6	81.6	87.8
	S1	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Jumlah responden sesuai dengan tabel IV.3 data yang diperoleh terhadap jenjang pendidikan terakhir responden, membuktikan bahwa data mayoritas adalah dari kelompok D3 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (81,6%), selanjutnya responden yang Sarjana (S1) sebanyak 6 orang (12,2%), selanjutnya responden yang SMA sebanyak 3 orang (6,1%). Hal ini memperlihatkan bahwasanya rerata karyawan di PT. Pana Indo Alkestama adalah D3.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden pada item ini menggambarkan identitas responden berdasarkan waktu kumulatif pekerjaan sampai dengan saat akan diteliti. Gambaran karakteristiknya terlihat pada tabel di berikut:

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja					
		<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>	<u>Valid Percent</u>	<u>Cumulative Percent</u>
Valid	<1 tahun	4	8.2	8.2	8.2
	1-5 tahun	37	75.5	75.5	83.7
	5-10 tahun	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Jumlah responden berdasarkan tabel IV.4 data yang diperoleh terhadap masa kerja responden membuktikan bahwa data jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok 1-5 tahun yang berjumlah 37 orang (75,5%) , selanjutnya masa kerja responden dari 5-10 tahun yang berjumlah 8 orang (16,3%), sedangkan masa kerja responden dari < 1 tahun dengan jumlah 4 orang (8,2%). Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Pana Indo Alkestama mempunyai masa kerjanya 1-5 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 49 responden, mayoritas item jawaban akan dikelompokkan pada rentang skor jawaban yang ditunjukkan dalam lampiran.

1. Deskripsi Variabel Sistem Rekrutmen (X1)

Rekrutmen adalah proses merencanakan keputusan MSDM terkait jumlah, waktu, dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Variabel rekrutmen dalam penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap rekrutmen.

Tabel IV. 5

Hasil Uji Frekuensi Variabel Sistem Rekrutmen (X1)

Indikator variabel	No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Dasar perekrutan	1.	Rekrutmen dilaksanakan dalam rangka mengisi jabatan yang masih kosong.	27 (55,1 %)	17 (34,7 %)	4 (8,2 %)	1 (2 %)	0
	2.	Jumlah pelamar sudah dipertimbangkan sesuai target dan kualifikasinya	23 (46,9 %)	21 (42,9 %)	5 (10,2 %)	0	0
	3.	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kesesuaian persyaratan	29 (59,2 %)	18 (36,7 %)	2 (4,1 %)	0	0

Indikator variabel	No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Sumber perekrutan (internal dan eksternal) a. Sumber internal	4.	Proses perekrutan internal yang dilakukan perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan tanpa melihat latar belakang tertentu.	32 (65,3 %)	13 (26,5 %)	2 (4,1 %)	1 (2%)	1 (2%)
	5.	Perekrutan karyawan dalam jabatan/pekerjaan yang dilakukan dengan transfer atau rotasi pekerjaan.	24 (49%)	11 (22,49%)	11 (22,49%)	0	3 (6,1%)
b. Sumber eksternal	6.	Iklan media digunakan untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan.	35 (71,41%)	13 (26,5%)	0	1 (2%)	0
	7	Perusahaan menggunakan Departemen Tenaga Kerja untuk menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengangguran.	27 (55,1%)	16 (32,7%)	4 (8,2%)	2 (4,1%)	0
Metode perekrutan (metode tertutup dan metode terbuka) a. metode tertutup	8.	Informasi lowongan pekerjaan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja.	15 (30,6%)	5 (10,2%)	7 (14,3%)	8 (16,3%)	14 (28,6%)

Indikator variabel	No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
b. metode terbuka	9.	Informasi lowongan pekerjaan dipublikasikan secara luas kepada masyarakat.	41 (83,7%)	7 (14,3%)	0	1 (2%)	0
	10.	Kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar.	24 (49%)	17 (34%)	7 (14,3%)	1 (2%)	0

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Tabel IV.5 di atas menyatakan bahwasanya jawaban terbanyak untuk kategori sangat setuju dominan pada pernyataan nomor 9 yaitu sebesar 41 (49%), kemudian menjawab setuju dominan pada nomor 2 yaitu sebesar 21 (42,9%), sedangkan yang menjawab netral dominan pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 11 (22,49%) selanjutnya pernyataan tidak setuju dominan pada pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 8 (16,3%) dan yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju dominan pada nomor 8 yaitu sebesar 14 (28,6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 (16,3%) karyawan kurang memiliki inisiatif untuk menemukan gagasan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan merupakan upaya untuk membuat anggota atau karyawan perusahaan yang tidak terlalu aktif bekerja agar lebih produktif dan mengurangi efek negatif dari kurangnya pembelajaran, pengalaman kerja, atau keyakinan diri. Variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan. Berikut ini merupakan tabel terkait hasil tanggapan terhadap pelatihan kerja.

Tabel IV. 6

Hasil Uji Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Indikator variabel	No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
			5	4	3	2	1
Tujuan pelatihan	1.	Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih muda dan Cepat	27 (55,1 %)	18 (36,7 %)	4 (8,2 %)	0	0
	2.	Pelatihan ini sangat efektif dalam membantu mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	26 (53,1 %)	20 (40,8 %)	2 (4,1 %)	1 (2 %)	0
Sasaran pelatihan	3.	Pelatihan ini membantu dalam meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan.	30 (61,2 %)	18 (36,7 %)	0	1 (2 %)	0
	4.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	27 (55,1 %)	20 (40,8 %)	1 (2 %)	1 (2 %)	0
Materi pelatihan	5.	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan ketrampilan dibidang pekerjaan saya	29 (59,2 %)	19 (38,8 %)	0	1 (2 %)	0

Indikator variabel	No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
			5	4	3	2	1
Metode pelatihan	6.	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu	25 (51,1%)	22 (44,9%)	1 (2%)	1 (2%)	0
	7.	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.	29 (59,2%)	17 (34,7%)	2 (4,1%)	1 (2%)	0
	8.	Panitia pelatihan memiliki kesigapan dalam membantu peserta pelatihan	26 (53,1%)	22 (44,9%)	0	1 (2%)	0
Peserta pelatihan	9.	Saya merasa pelatihan ini sangat relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang saya lakukan sebagai karyawan di perusahaan ini	29 (59,2%)	19 (38,8%)	0	1 (2%)	0
	10.	Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya jalani dengan materi yang jelas dan mudah dipahami.	30 (61,2%)	17 (34,7%)	1 (2%)	1 (2%)	0

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Tabel IV.6 menyatakan hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel pelatihan kerja (X2), bahwasanya pernyataan yang paling menonjol direspons oleh responden atau indikator peserta pelatihan terdapat pada item pernyataan nomor dengan pernyataan saya merasa puas dengan pelatihan yang saya jalani dengan materi yang jelas dan mudah dipahami, dengan jumlah responden yang menunjukkan “sangat setuju”

sebanyak 30 orang atau 61,2%, atau yang mengatakan “setuju” sebanyak 17 orang atau 34,7%, yang mengatakan netral sebanyak 1 orang atau 2%, yang mengatakan “tidak setuju” sebanyak 1 orang atau 2% dan yang mengatakan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 persen atau 0,0%.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja ialah penggambaran tingkat pencapaian dari sebuah kegiatan yang dilaksanakan tujuan, visi dan misi serta sasaran dari suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan secara legal dapat tercapai dan tanpa melanggar hukum, baik moral dan etika. Variabel pelatihan kerja diukur dengan 10 pernyataan. Berikut ini merupakan tabel terkait hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV. 7

Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator variabel	No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
			5	4	3	2	1
Kualitas kerja	1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	24 (49%)	23 (46,9 %)	1 (2%)	1 (2%)	0
	2.	Saya merasa memiliki sumber daya yang memadai untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	26 (53,1 %)	20 (40,8 %)	2 (4,1 %)	0	1 (2%)

Kuantitas kerja	3.	Saya merasa kuantitas kerja yang saya tangani saat ini sesuai dengan harapan saya.	26 (53,1 %)	19 (38,8 %)	3 (6,1 %)	1 (2%)	0
	4.	Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan jumlah pekerjaan dengan waktu yang diberikan	19 (38,8 %)	11 (22,4 9%)	14 (28,6 %)	2 (4,1 %)	3 (6,1 %)
Ketepatan waktu	5.	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu operasional yang Ditentukan	28 (57,1 %)	18 (36,7 %)	2 (4,1 %)	1 (2%)	0
	6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan.	28 (57,1 %)	18 (36,7 %)	2 (4,1 %)	1 (2%)	0
Evektivitas	7.	Saya merasa kemampuan dan ketrampilan yang saya terapkan sangat efektif dalam pekerjaan saya.	27 (55,1 %)	19 (38,8 %)	3 (6,1 %)	0	0
	8.	Saya merasa puas dengan tingkat koordinasi dan kolaborasi antar tim dalam mencapai tujuan pekerjaan	27 (55,1 %)	19 (38,8 %)	2 (4,1 %)	1 (2%)	0

Komitmen	9.	Saya merasa terdorong untuk memberikan performa yang terbaik dalam bidang pekerjaannya saya.	29 (59,2 %)	19 (38,8 %)	1 (2%)	0	0
	10.	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan dan kesuksesan Perusahaan.	28 (57,1 %)	19 (38,8 %)	2 (4,1 %)	0	0

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan dari data pada tabel IV.7 di atas yang merupakan hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y), bahwasanya pernyataan yang paling menonjol direspons oleh responden atau indikator kualitas kerja pada item pernyataan nomor dengan pernyataan saya merasa memiliki sumber daya yang memadai untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaan saya dengan jumlah yang memilih “sangat setuju” sebanyak 26 orang atau 53,1%, jumlah yang memilih “setuju” sebanyak 20 orang atau 40,8%, jumlah yang memilih “netral” sebanyak 2 orang atau 4,1%, dan yang memilih “tidak setuju” sebanyak 0 atau 0,0% dan yang memilih “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang atau 2%.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian dilaksanakan dalam mengukur kevalidan suatu instrumen sehingga dapat mengukur apa yang diukur dengan semestinya. Pengamatan pada suatu item dapat dilihat pada kolom *corrected item- total correlation* dalam tabel total item total statistik hasil pengolahan data dengan memanfaatkan *Statistical Program for Social*

Science (SPSS) versi 25. Oleh karena itu untuk tingkat validitas dilakukan jika r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikan 5% (0,05). Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini jumlah n ialah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $49-2$ atau $df= 47$ dengan Alpha 0,05 didapat r tabel sebesar 0,281 (untuk tiap -tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan *correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut valid. hasil lengkap dari uji validitas atas Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV. 8
Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X1)

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Sistem Rekrutmen X1	1.	0.784	0.281	Valid
	2.	0.712	0.281	Valid
	3.	0.665	0.281	Valid
	4.	0.660	0.281	Valid
	5.	0.829	0.281	Valid
	6.	0.803	0.281	Valid
	7.	0.806	0.281	Valid
	8.	0.638	0.281	Valid
	9.	0.717	0.281	Valid
	10.	0.646	0.281	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Dari data pada tabel IV.8 di atas ditunjukkan terkait hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel sistem rekrutmen (X1), menunjukkan seluruh nilai signifikan $<$ dari alpha (0,05), dan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0.281), bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel IV. 9

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja X2	1.	0.818	0.281	Valid
	2.	0.870	0.281	Valid
	3.	0.949	0.281	Valid
	4.	0.933	0.281	Valid
	5.	0.902	0.281	Valid
	6.	0.940	0.281	Valid
	7.	0.919	0.281	Valid
	8.	0.970	0.281	Valid
	9.	0.895	0.281	Valid
	10.	0.917	0.281	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Dari data pada tabel IV.9 di atas menyiratkan terkait hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Pelatihan kerja (X2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti didapatkan hasil dari keseluruhan nilai signifikan $<$ dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.281), bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel IV. 10

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	1.	0.915	0.281	Valid
	2.	0.760	0.281	Valid
	3.	0.940	0.281	Valid
	4.	0.662	0.281	Valid
	5.	0.910	0.281	Valid
	6.	0.899	0.281	Valid
	7.	0.925	0.281	Valid
	8.	0.915	0.281	Valid
	9.	0.906	0.281	Valid
	10.	0.859	0.281	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Dari data pada tabel IV.10 di atas menyiratkan hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti didapatkan hasil dari keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.281), bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dengan tujuan guna mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sebanding akan mendapatkan data yang sebanding pula. Salah satu metode untuk menguji realitas yakni *cronbach Alpha* yang ditetapkan dari nilai Alpha < 0,60 yang berarti tidak reliabel, jika nilai Alpha > 0,60 yang berarti datanya reliabel atau konsisten. Untuk hasil lengkap dari uji reliabilitas atas Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta dapat terlihat pada tabel berikut :

1. Uji Realibilitas Sistem Rekrutmen (X1)

Tabel IV. 11

Uji Realibilitas Sistem Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, hasil uji realibilitas menunjukkan bahwasanya variabel sistem rekrutmen (X1) memiliki nilai Croanbach's Alpa adalah sebesar $0.877 > 0.60$. Dengan demikian hasil uji realibilitas pada variabel sistem rekrutmen dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0.60.

2. Uji Realibilitas Pelatihan Kerja (X2)

Tabel IV. 12

Uji Realibilitas Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	10

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, hasil uji realibilitas menunjukkan bahwasanya variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai Croanbach's Alpa adalah sebesar $0.977 > 0.60$. Dengan demikian hasil uji realibilitas pada variabel pelatihan kerja dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.60.

3. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 13

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, hasil uji realibilitas menunjukkan bahwasanya variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Croanbach's Alpa adalah sebesar $0.786 > 0.60$. Dengan demikian hasil uji realibilitas pada variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0.60. Hal ini menyatakan bahwasanya maisng-masing item pernyataan yang digunakan dapat menghasilkan konsistensi data artinya bila pernyataan tersebut diajukan kembali jawaban yang diperoleh jawaban akan relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Mengidentifikasi distribusi model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya normal atau tidak, untuk menguji linearitas dalam penelitian ini peneliti dengan memanfaatkan program SPSS seri 25.

Menurut hasil pengujian data uji normalisasi data pada tabel one – sample Kolmogorov-Smirnov Test dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti tabel berikut ini.

Tabel IV. 14

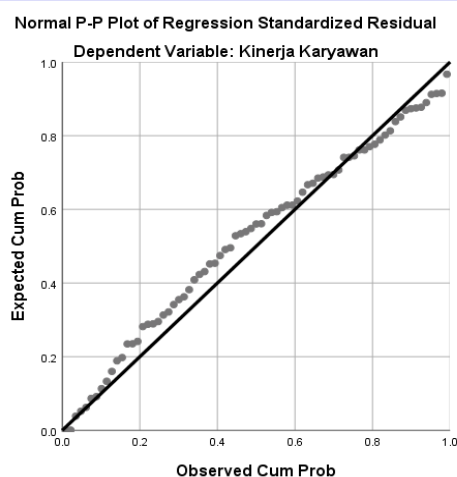
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21883852
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.165
	Negative	-.208
Test Statistic		.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui bahwasanya diperoleh hasil output asymp. Sig. (tailed) sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwasanya data tersebut terdistribusi normal.

Selanjutnya untuk melihat hasil uji normalitas data akan dilakukan perhitungan dengan gambar hasil Uji Normalitas P-P Plot of Reggression Standardized Residual sebagai berikut :

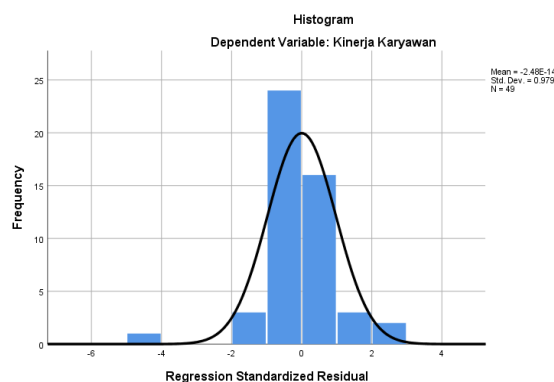


Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Gambar IV. 1

Hasil Uji Normal Probality Plot

Berdasarkan pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya nilai residual terdistribusi normal.



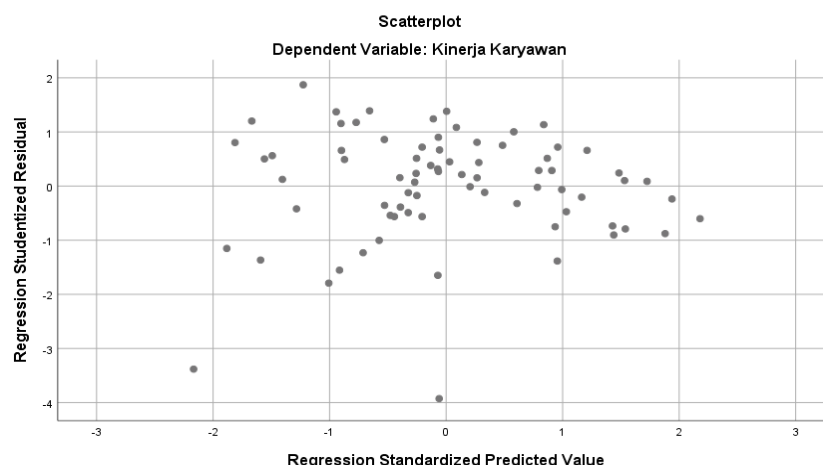
Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Gambar IV. 2
Hasil Uji Normal Data Histogram

Berdasarkan pada gambar IV.2 di atas dapat diketahui bahwasanya grafik histogram menunjukkan bahwa kurva dependen dan *Regression Standardized Residual* simetris, tidak condong ke kanan atau ke kiri dan mirip dengan kurva lonceng. Temuan ini menunjukkan bahwa normalitas data berhasil, maka regresi model ini sesuai untuk dipakai pada penyelidikan ini.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mengidentifikasi ketidaksamaan *variance* dalam model regresi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Caranya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID.

Gambar IV. 15**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel gambar IV.15 diatas dapat disimpulkan bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dan didapatkan titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas pada data tersebut.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan mengidentifikasi korelasi model regresi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian dari data Uji Multikolinearitas data pada *Coeffisient* dalam penulisan ini, didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel IV. 16**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-1.468	2.709		-.542	.590		
SISTEM REKRUTMEN	.479	.125	.446	3.836	.000	.223	4.480
PELATIHAN KERJA	.552	.125	.511	4.401	.000	.223	4.480

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.16 diatas merupakan hasil dari perhitungan pada Uji *Coeffisient* diperoleh nilai VIF pada variabel Sistem Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) adalah sebesar $4.480 < 10,00$ sedangkan nilai Tolerance pada variabel Sitem Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) adalah sebesar $0,223 > 0,10$. Maka data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolinearitas terhadap variabel dependen.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Bertujuan memprediksi tentang ketergantungan antar variabel bebas untuk menggambarkan Pengaruh Sistem Rekrutmen (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 17

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1.468	2.709		-.542
	SISTEM REKRUTMEN	.479	.125	.446	3.836
	PELATIHAN KERJA	.552	.125	.511	4.401

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= -1.468 + 0,479X_1 + 0,552X_2 + 2,709$$

Berikut ini merupakan hasil pengujian regresi linear berganda:

- a. Nilai konstanta (α) menunjukkan besarnya nilai (Y). Jika Variabel (X1) dan (X2) = 0 maka dengan nilai Y sebesar -1.468.
- b. Koefisien regresi variabel (X1) = 0.479 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami kenaikan satu satuan 0.479. Nilai koefisien positif artinya X1 dan Y berhubungan secara positif, semakin baik X1 maka akan semakin baik Y.
- c. Koefisien regresi variabel (X2) = 0.552 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami kenaikan satu satuan 0.552. Nilai koefisien positif berarti Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan berhubungan secara positif, semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian konstanta guna mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu Sistem Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan secara parsial. Derajat yang digunakan sebesar $df = n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$, sehingga didapatkan t tabel sebesar 2,013.

Tabel IV. 18

Hasil Uji T

<u>Coefficients^a</u>						
Model		<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Standardized Coefficients</u>	<u>t</u>	<u>Sig.</u>
		<u>B</u>	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>		
1	<u>(Constant)</u>	-1.468	2.709		-.542	.590
	SISTEM REKRUTMEN	.479	.125	.446	3.836	.000
	PELATIHAN KERJA	.552	.125	.511	4.401	.000
a. <u>Dependent Variable:</u> KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Melihat output SPSS hasil Coeffisients pada uji t di atas, pembahasan uji parsial antara sistem rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta diantaranya :

1. Pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial X_1 terhadap Y .

H_{a1} = Terdapat pengaruh secara parsial variabel X_1 terhadap Y .

Berdasarkan hasil perhitungan variabel sistem rekrutmen diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $3.836 > t_{tabel}$ sebesar $2,013$ dan nilai signifikan yang didapatkan sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Indo Alkesrama.

H_{02} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel X_2 Terhadap Y .

H_{a2} = Terdapat pengaruh secara parsial variabel X_2 Terhadap Y .

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Pelatihan Kerja diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $4.401 > t_{tabel}$ sebesar 2,013 dan nilai signifikan yang didapatkan sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengidentifikasi besaran pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diuji:

H_{03} = Tidak berpengaruh signifikan (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap (Y) pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.

H_{a3} = Terdapat pengaruh signifikan (X_1) dan (X_2) secara simultan terhadap (Y) pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.

Tabel IV. 19

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1960.677	2	980.338	143.014	.000
	Residual	315.323	46	6.855		
	Total	2276.000	48			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant). PELATIHAN KERJA. SISTEM REKRUTMEN						

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.19 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $143.014 > F_{tabel}$ $DF_2 = n-k-1$ ($49-2-1$) sebesar 46 maka nilai F_{tabel} sebesar 3.20 dan didapatkan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa H_{03} ditolak H_{a3}

diterima artinya terdapat pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4.5.1 Uji koefisien Determinasi Parsial, Sistem Rekrutmen (X1)

Tabel IV. 20

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.799	3.088
a. Predictors: (Constant), SISTEM REKRUTMEN				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.20 dilihat bahwasanya nilai R Square yaitu sebesar 0,803 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh Variabel X1 terhadap Y sebesar 80,3%, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari faktor yang tidak diteliti.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Parsial, Pelatihan Kerja (X2)

Tabel IV. 21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.813	2.976
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel IV.21 nilai R Square yaitu sebesar 0.817 yang berarti pengaruh variabel X2 terhadap Y sebesar 81,7%, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari faktor yang tidak diteliti.

4.5.3 Uji koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV. 22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.855	2.618
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, SISTEM REKRUTMEN				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Dari tabel IV.22 nilai koefisien determinasi sebesar 0,861. Besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 86,1%, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari faktor yang tidak diteliti.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya proses rekrutmen berdampak secara positif terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin baik proses rekrutmen di perusahaan maka tingkat kinerja pegawai juga semakin tinggi dan berlaku sebaliknya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner variabel sistem kinerja karyawan diketahui bahwa respon terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 6 pada indikator sumber perekrutan (sumber eksternal) hal ini menandakan bahwa karyawan belum tau iklan media massa digunakan untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Harbiato dan Didin (Harbiato & Perkasa, 2023) yaitu berdasarkan pengujian hipotesis kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat dipengaruhi oleh faktor sistem rekrutmen.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil uji T.

Frekuensi pelatihan kerja linear dengan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh Hermawan, Idris, dan Choiryah (Hermawan et al., 2022) mendukung pernyataan tersebut dimana kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dipengaruhi oleh adanya pelatihan. Hasil dari kuesioner yang sudah disebarkan menunjukkan bahwa respon paling sedikit terdapat pada item pertanyaan nomor 6 yaitu indikator jadwal pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa jadwal pelatihan belum sesuai dengan waktu luang peserta.

4.6.3 Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji F. Besar pengaruh variabel sistem rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T yaitu 86,1%. Hasil sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilibatkan.

Temuan tersebut mendukung temuan penelitian sebelumnya, Islamudin dan Amana Pratika (Islamudin & Pratika, 2022) yaitu kinerja karyawan pada PT Rodateknindo Purajaya Bengkulu di pengaruhi oleh sistem rekrutmen dan pelatihan kerja secara bersama.

4.7 Implikasi Penelitian

1. Sistem rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem rekrutmen di suatu perusahaan, berbanding lurus dengan pelatihan kerja yang diberikan, serta linear dengan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menunjukkan terkait pengaruh dari pelatihan secara signifikan sehingga hal paling penting yang harus dilakukan untuk

menjaga agar kinerja karyawan tetap tinggi adalah dengan mengutamakan pelatihan kerja.

3. Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga membangun dan menciptakan proses rekrutmen yang baik menjadi sangat penting agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta, penulis mengalami beberapa keterbatasan berikut:

1. Peneliti hanya menggunakan sampel sebanyak 49 orang karena jumlah keseluruhan karyawan yang dipekerjakan di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta adalah 49 orang.
2. Peneliti hanya menggunakan data yang diberikan perusahaan tentang sistem rekrutmen dan jumlah karyawan dalam periode tertentu karena privasi dan kode etik perusahaan yang harus dijaga.
3. Variabel Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja menjadi fokus penelitian yang dilakukan peneliti. Oleh karena itu, faktor-faktor lainnya yang belum diteliti dapat menjadi variabel yang bisa dikaji lebih lanjut untuk diidentifikasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta.
4. Perubahan dalam waktu penelitian ini bahwa Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja dapat berubah seiring waktu. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mungkin hanya mencerminkan kondisi pada saat penelitian dilakukan. Untuk memahami dinamika perubahannya dibutuhkan pengkajian lebih lanjut secara berkala.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta mempunyai jumlah sampel sebanyak 49 responden, maka dapat diambil kesimpulan seperti :

1. Sistem Rekrutmen ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} 3.836 > t_{tabel}$ sebesar 2,013 dan kemudian nilai signifikan yakni $0.000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Pelatihan Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t_{hitung} sebesar 4.401 $> t_{tabel}$ sebesar 2,013 dan kemudian nilai signifikan yakni $0.000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Pengaruh sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 143.014 sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3.20 dan tingkat signifikansi yakni $0.000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,861. Besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen 86,1 %, sedangkan sisanya adalah pengaruh faktor yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan rekomendasi tindak lanjut diantaranya :

1. Dalam mendukung proses rekrutmen yang efisien dan efektif, maka dapat dilakukan perencanaan yang matang, terutama dalam menentukan posisi, jumlah, dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Sangat penting untuk mengidentifikasi dan menindaklanjuti kandidat yang tepat karena meskipun kandidat tersebut sudah menjadi karyawan, orang yang bersangkutan tetap membutuhkan bantuan agar dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, proses rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Pana Indo Alkestama.
2. Diharapkan penyediaan pelatihan bagi tenaga kerja oleh perusahaan dibutuhkan untuk terwujudnya efisiensi karyawan sehingga dapat memberikan performa terbaiknya untuk perusahaan. Faktor yang dapat menunjang adalah dengan mencermati metode dan materi pelatihan yang relevan dengan skill yang dihubungkan serta didampingi oleh trainer profesional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya.
3. Diharapkan kajian lebih lanjut terkait pengembangan temuan penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan faktor yang berkaitan langsung namun mempunyai relevansi dengan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga perlu memperhatikan berbagai variabel seperti motivasi, gaya manajemen, penghargaan, dan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayati, Tri Nutri, E. M. (2018). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moleok Provinsi Lampung. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 55–69. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.684>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/10155>
- Budyanto, E. dan M. M. (2020). *KINERJA KARYAWAN*. In *Serang: CV. AA RIZKY*.
- Choeron, R. C., & Nofiana, I. (2023). Kesalahan Penggunaan Teknik Sampling pada Penelitian Kuantitatif di Bidang Ilmu Keperawatan. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 7(3), 195–201. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/view/2865>
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Fitri, A., Sumantri, F., & Karamoy, E. (2022). Pengaruh Roa, Roe dan Per Terhadap Harga Saham Pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk 2015-2021. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(8), 59–67. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6609612>
- Harbiato, F., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumenten Jakarta Barat. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen ...*, 2, 193–198. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/842>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158–176. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
- Herwina, W. (2021). *ANALISIS MODEL-MODEL PELATIHAN*. In *Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia*.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.

- Islamudin, & Pratika, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 153–164. <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/pbc/article/view/4062>
- Kusuma, C. S. D., Sudirman, A., Juwita, M., Marlina, M., Wardhana, A., Sastradinota, L. N., Nofriadi, Reniawaty, D., Sriharyati, S., & Merta, I. K. (2020). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* (Ningrum. Harini Fajar, Ed.). In Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda. In *Pradina Pustaka* (p. 127). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=izu82AwAAAAJ&citation_for_view=izu82AwAAAAJ:7PzIFSSx8tAC
- Prasodjo, T. (2021). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. In Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Rahadi, Dedi Rianto, Seprisdi Saputra, Putri Citra Hati, M. mifta F. (2023). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN*. In Bekasi: Lentera Ilmu Madani.
- Rakhmawanto, A. (2016). Dasar-dasar Rekrutmen dan Perencanaan Pegawai. *Perencanaan Dan Rekrutmen Pegawai*, 1–41. <https://repository.ut.ac.id/3896/2/ADPG4340-M1.pdf>
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informatika*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1107/670/2300>
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S.,

- Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN 2 CETAK*. In Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(November), 147–157. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1906/905>
- Suwindia, I. Gede, N. N. K. W. (2021). *KINERJA PEGAWAI Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. In Bali: MPU KUNTURAN PRESS.
- Tamin, S. T. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah Dki Jakarta). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57296/1/SARAH TALYA TAMIN-FEB.pdf>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Depok: Rajawali Pers.
- Yusuf, M. A., Herman, Trisnawati, Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–133344. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/5184>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I Biodata Mahasiswa

NIM : 64201300
Nama Lengkap : Estiana Oktaviani
Tempat/Tanggal Lahir : Mbawar, 01 Oktober 2000
Alamat Lengkap : Karang Tengah RT 002/RW 002 Kabupaten
Kota Tangerang 151517

II Riwayat Pendidikan

1. SD Inpres Nggorang, lulus tahun 2013
2. SMP Negeri 4 Reok, lulus tahun 2017
3. SMK Setia Bakti Ruteng, lulus tahun 2020



Jakarta, 20 Juni 2024

Estiana Oktaviani

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



Green Lake City
Rukan Crown A No. 20-21
Kel Petir, Kec Cipondoh, Kota Tangerang - Banten
Tel. (021) 550 2969

SURAT KETERANGAN

Nomor : 052/SK-PIA/VI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maryun Asbi

Jabatan : Direktur PT. Pana Indo Alkestama

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Estiana Oktaviani

N I M : 64201300

Program Studi : Manajemen

Adalah benar telah melakukan Riset/PKL pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta terhitung sejak 01 April 2024 sampai dengan 10 Juni 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Juni 2024

PT. Pana Indo Alkestama


MARYUN ASBI
Direktur

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Turnitin_64201300 Estiana Oktaviani.

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper | 1% |
| 2 | repository.upbatam.ac.id
Internet Source | 1% |
| 3 | Teguh Trianung Djoko Susanto, Syifa Retno Gumilang, Muhamad Ramadan Sawal, Joshua Obediencie Zebua, Zaahidah Faadhilah.
"Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2024
JOURNAL | 1% |
| 4 | repo.darmajaya.ac.id
Internet Source | 1% |
| 5 | 123dok.com
Internet Source | 1% |
| 6 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | 1% |
| 7 | repository.umpalopo.ac.id
Internet Source | 1% |

LAMPIRAN

A. 1 LAMPIRAN KUESIONER DI GOOGLE FORM

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PANA INDO ALKESTAMA JAKARTA**

×

⋮

Kepada Responden Terhormat,

Kuesioner ini, Saya Estiana Oktaviani mahasiswa semester 8 Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan Tugas Akhir/Skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta". Dengan ini saya bermaksud untuk kesedian waktu dari Bapak, Ibu teman-teman semua untuk ikut serta sebagai responden dalam penelitian saya ini. saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya untuk mengisi kuesioner ini.

Terimakasih.....

Nama *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ 17- 26 Tahun

☐ 27-36 Tahun

☐ 37-46 Tahun

☐ 47-56 Tahun

☐ Diatas 56 Tahun

Pendidikan Terakhir *

☐ SMA

☐ D3

☐ S1

Masa Kerja *

☐ < 1 Tahun

☐ 1 - 5 Tahun

☐ 5 - 10 Tahun

☐ > 10 Tahun

Sistem Rekrutmen (X1)



Pada kolom pertanyaan yang tersedia dibawah ini, pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala *likert* yaitu antara 1-5 yang mempunyai arti

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Rekrutmen dilaksanakan dalam rangka mengisi jabatan yang masih kosong. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Jumlah pelamar sudah dipertimbangkan sesuai target dan kualifikasinya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kesesuaian persyaratan *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Proses perekrutan internal yang dilakukan perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan tanpa melihat latar belakang tertentu. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	sangat setuju

Perekrutan karyawan dalam jabatan/pekerjaan yang dilakukan dengan transfer atau rotasi pekerjaan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Iklan media massa digunakan untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Perusahaan menggunakan Departemen Tenaga Kerja untuk menyalurkan penduduk pencari kerja dan penagguran. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Informasi lowongan pekerjaan hanya di informasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Informasi lowowngan pekerjaan dipublikasikan secara luas kepada masyarakat. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 3 dari 4

Pelatihan Kerja (X2)

Deskripsi (opsional)

Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih muda dan cepat. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
Pelatihan ini sangat efektif dalam membantu mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
Pelatihan ini membantu dalam meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	sangat setuju
Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja. *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan ketrampilan dibidang pekerjaan saya *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas. *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
Panitia pelatihan memiliki kesigapan dalam membantu peserta pelatihan *						
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	sangat setuju

Saya merasa pelatihan ini sangat relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang saya lakukan sebagai karyawan di perusahaan ini

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya jalani dengan materi yang jelas dan mudah dipahami. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Setelah bagian 3 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 4 dari 4

Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi (opsional)

Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa memiliki sumber daya yang memadai untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa kuantitas kerja yang saya tangani saat ini sesuai dengan harapan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan jumlah pekerjaan dengan waktu yang diberikan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya selalu hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu operasional yang ditentukan. *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Sangat tidak setuju

☐☐☐☐☐

sangat setuju

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan. *

1

2

3

4

5

Sangat tidak setuju

☐☐☐☐☐

Sangat setuju

Saya merasa kemampuan dan ketrampilan yang saya terapkan sangat efektif dalam pekerjaan saya. *

1

2

3

4

5

Sangat tidak setuju

☐☐☐☐☐

Sangat setuju

Saya merasa puas dengan tingkat koordinasi dan kolaborasi antar team dalam mencapai tujuan pekerjaan. *

1

2

3

4

5

Sangat tidak setuju

☐☐☐☐☐

Sangat setuju

Saya merasa terdorong untuk memberikan performa yang terbaik dalam bidang pekerjaannya saya. *

1

2

3

4

5

Sangat tidak setuju

☐☐☐☐☐

Sangat setuju

Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan dan kesuksesan Perusahaan. *

1

2

3

4

5

Sangat tidak setuju

☐☐☐☐☐

Sangat setuju

A.2 JAWABAN KESELURUHAN RESPONDEN

No	SISTEM REKRUTMEN										TOTAL X1
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3.	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
4.	4	4	5	5	1	5	2	3	4	4	37
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6.	4	4	4	5	3	4	3	2	5	5	39
7.	5	4	4	5	4	5	5	1	5	4	42
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
10.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
11.	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	44
12.	2	3	4	1	1	2	2	1	2	3	21
13.	4	3	5	4	4	5	4	2	5	4	40
14.	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	43
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16.	3	4	4	5	4	5	4	2	5	4	40
17.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
18.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19.	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	45
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23.	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	38
24.	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	35
25.	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	26
26.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
27.	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	46
28.	4	4	5	4	5	4	4	1	5	4	40
29.	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	43
30.	5	4	5	5	3	4	4	2	5	3	41
31.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
34.	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	39
35.	5	4	4	4	3	4	3	2	5	4	38
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39.	4	4	4	5	3	5	4	2	4	3	38
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41.	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	44
42.	3	3	3	5	4	5	5	1	5	5	39
43.	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	42
44.	4	3	5	3	4	4	4	1	5	4	37
45.	5	5	5	1	3	4	5	1	5	5	39
46.	3	4	4	5	3	4	4	2	5	3	37
47.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
48.	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	44
49.	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	46

No	PELATIHAN KERJA										TOTAL X2
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3.	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
9.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
10.	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
13.	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	42
17.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23.	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	42
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44.	5	5	5	1	3	4	5	1	5	5	39
45.	3	4	4	5	3	4	4	2	5	3	49
46.	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
47.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
48.	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	45
49.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49

No	KINERJA KARYAWAN										TOTAL Y
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39
10.	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	39
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
13.	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	40
14.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19.	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	44
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	44
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23.	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	39
24.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25.	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	19
26.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
35.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41.	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
42.	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44.	4	1	3	4	3	4	4	5	5	5	38
45.	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	41
46.	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	45
47.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48.	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	45
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

B.1 TAMPILAN PERHITUNGAN STATISTIK

1. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid id	Laki-laki	38	77.6	77.6	77.6
	Perempuan	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

2. Karakteristik Menurut Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid id	17-26 tahun	26	53.1	53.1	53.1
	27-36 tahun	21	42.9	42.9	95.9
	37-46 tahun	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

3. Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	6.1	6.1	6.1
	D3	40	81.6	81.6	87.8
	S1	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

4. Karakteristik Menurut Jabatan

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 tahun	4	8.2	8.2	8.2

1-5 tahun	37	75.5	75.5	83.7
5-10 tahun	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

B.2 UJI VALIDITAS

1. Uji Validitas Sistem Rekrutmen (X1)

Correlations												
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.736**	.603**	.415**	.604**	.579**	.629**	.320*	.645**	.431**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.025	.000	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.736**	1	.477**	.344*	.501**	.468**	.537**	.428**	.466**	.319*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.016	.000	.001	.000	.002	.001	.025	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.603**	.477**	1	.343*	.482**	.509**	.434**	.255	.555**	.466**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.016	.000	.000	.002	.077	.000	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.415**	.344*	.343*	1	.480**	.689**	.416**	.310*	.524**	.308*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.016		.000	.000	.003	.030	.000	.032	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X1.5	Pearson Correlation	.604**	.501**	.482**	.480**	1	.691**	.836**	.404**	.648**	.377**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.008	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.579**	.468**	.509**	.689**	.691**	1	.699**	.351*	.613**	.386**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.013	.000	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.629**	.537**	.434**	.416**	.836**	.699**	1	.344*	.605**	.453**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.003	.000	.000		.015	.000	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.320*	.428**	.255	.310*	.404**	.351*	.344*	1	.107	.482**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.077	.030	.004	.013	.015		.464	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson Correlation	.645**	.466**	.555**	.524**	.648**	.613**	.605**	.107	1	.465**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.464		.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.10	Pearson Correlation	.431**	.319*	.466**	.308*	.377**	.386**	.453**	.482**	.465**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002	.025	.001	.032	.008	.006	.001	.000	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	.784**	.712**	.665**	.660**	.829**	.803**	.806**	.638**	.717**	.646**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

2. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.731**	.773**	.743**	.685**	.696**	.737**	.736**	.627**	.731**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.731**	1	.779**	.744**	.694**	.820**	.814**	.826**	.726**	.775**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.773**	.779**	1	.861**	.853**	.870**	.886**	.936**	.821**	.873**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.743**	.744**	.861**	1	.915**	.877**	.823**	.873**	.854**	.818**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X2.5	Pearson Correlation	.685**	.694**	.853**	.915**	1	.829**	.735**	.867**	.847**	.811**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.696**	.820**	.870**	.877**	.829**	1	.865**	.921**	.860**	.824**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.737**	.814**	.886**	.823**	.735**	.865**	1	.900**	.757**	.844**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.8	Pearson Correlation	.736**	.826**	.936**	.873**	.867**	.921**	.900**	1	.888**	.894**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.9	Pearson Correlation	.627**	.726**	.821**	.854**	.847**	.860**	.757**	.888**	1	.785**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.10	Pearson Correlation	.731**	.775**	.873**	.818**	.811**	.824**	.844**	.894**	.785**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	.818**	.870**	.949**	.933**	.902**	.940**	.919**	.970**	.895**	.917**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.680**	.874**	.433**	.806**	.815**	.853**	.858**	.875**	.877**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.680**	1	.769**	.423**	.738**	.608**	.710**	.542**	.612**	.514**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.874**	.769**	1	.575**	.840**	.800**	.883**	.828**	.853**	.750**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	.433**	.423**	.575**	1	.507**	.451**	.546**	.507**	.505**	.437**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	.806**	.738**	.840**	.507**	1	.896**	.835**	.835**	.769**	.736**	.910**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	.815**	.608**	.800**	.451**	.896**	1	.799**	.908**	.798**	.844**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	.853**	.710**	.883**	.546**	.835**	.799**	1	.848**	.861**	.745**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	.858**	.542**	.828**	.507**	.835**	.908**	.848**	1	.859**	.862**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	.875**	.612**	.853**	.505**	.769**	.798**	.861**	.859**	1	.829**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y10	Pearson Correlation	.877**	.514**	.750**	.437**	.736**	.844**	.745**	.862**	.829**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	.915**	.760**	.940**	.662**	.910**	.899**	.925**	.915**	.906**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

B.3 UJI REALIBILITAS

1. Sistem Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

2. Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	10

3. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

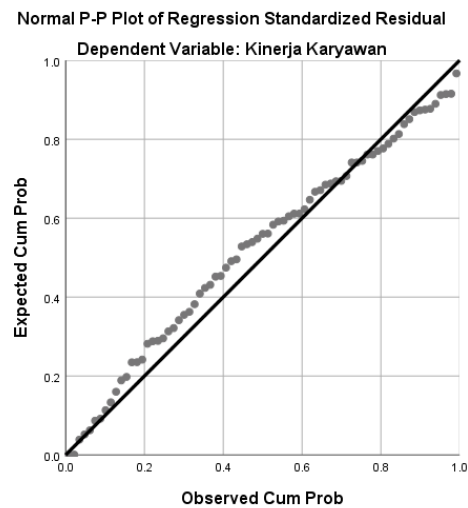
C.1 . ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

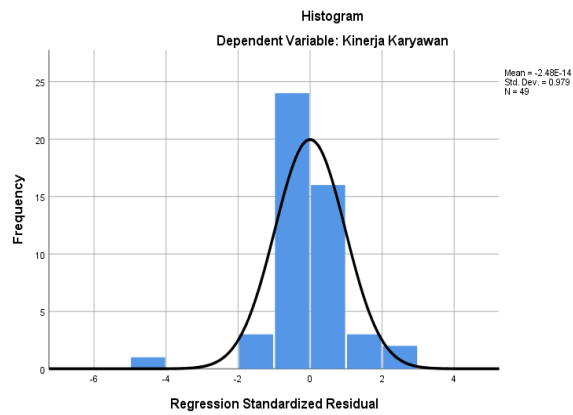
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21883852
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.165
	Negative	-.208
Test Statistic		.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
a. Lilliefors Significance Correction.		

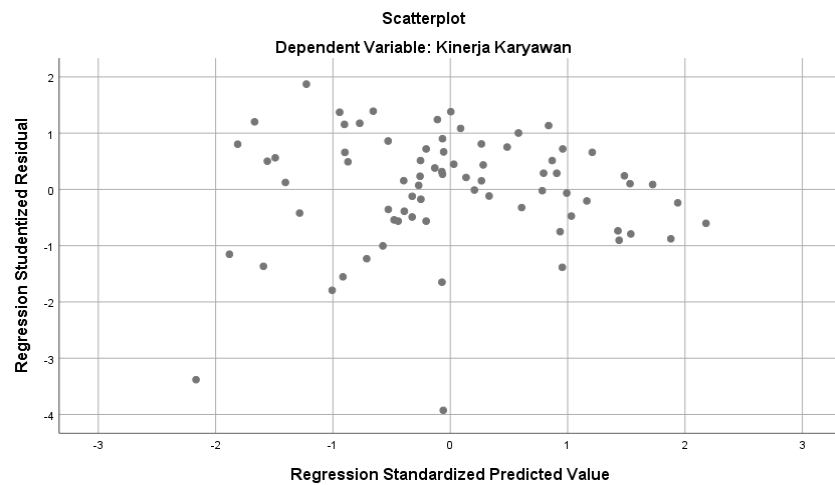
2. Uji normal Probability Plot



3. Uji Normal Data Histogram



4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.468	2.709		-.542	.590		
SISTEM REKRUTMEN	.479	.125	.446	3.836	.000	.223	4.480
PELATIHAN KERJA	.552	.125	.511	4.401	.000	.223	4.480

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.468	2.709		-.542	.590
	SISTEM REKRUTMEN	.479	.125	.446	3.836	.000
	PELATIHAN KERJA	.552	.125	.511	4.401	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

C.2 Uji Hipotesis

I. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.468	2.709		-.542	.590
	SISTEM REKRUTMEN	.479	.125	.446	3.836	.000
	PELATIHAN KERJA	.552	.125	.511	4.401	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1960.677	2	980.338	143.014	.000 ^b
	Residual	315.323	46	6.855		
	Total	2276.000	48			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, SISTEM REKRUTMEN						

C.3. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

1. Uji Koefisien Parsial (X_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.799	3.088
a. Predictors: (Constant), SISTEM REKRUTMEN				

2. Uji Koefisien Parsial (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.813	2.976
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA				

3. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.855	2.618
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, SISTEM REKRUTMEN				



D.1 DISTRIBUSI r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



E.1 DISTRIBUSI t Tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
0	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707

27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558

41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470

58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403

90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390



F.1 DISTRIBUSI f Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Dokumentasi Penelitian Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta



Bukti Publikasi Jurnal

The screenshot displays the Academia.edu profile of Esti Oktaviani. The browser address bar shows the URL `independent.academia.edu/EstiOktaviani7`. The profile includes a search bar, navigation links (HOME, MENTIONS, ANALYTICS, UPLOAD, TOOLS), and a premium subscription button. The profile statistics show 0 followers, 0 following, and 3 public views. A section titled 'Academics you may know' features Colin Williams. The 'Papers by Esti Oktaviani' section lists a paper titled 'Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta'. The paper's abstract mentions research conducted at PT. Pana Indo Alkestama Jakarta, which is moving to a new distributor location. The paper has 3 views and an option to view its impact.

Esti Oktaviani - Academia.edu

independent.academia.edu/EstiOktaviani7

Q Search

HOME MENTIONS ANALYTICS UPLOAD TOOLS

Try Premium for Rp11.999

Esti

Share a thought with other scholars

Uploads

Edit Uploads

Esti Oktaviani

Add an Affiliation

Upload Edit profile

Followers 0

Following 0

Public Views 3

Academics you may know View all

Colin Williams

Papers by Esti Oktaviani

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta

Penelitian ini dilakukan di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta yang bergerak di bidang distributor a... more

Download Edit 3 Views

View impact

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Indo Alkestama Jakarta

Penelitian ini dilakukan di PT. Pana Indo Alkestama Jakarta yang bergerak di bidang distributor a... more

14:58 23/10/2024