e-ISSN 2829-7652
Volume 3, Nomor 2 November 2024
Hlm. 323-333

https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria

# PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI JAMBI

**Feny Tialonawarmi**
Jurusan Manajemen Universitas Jambi, Indonesia
fenytialona@unja.ac.id

Diserahkan: 01-11-2024 | Diterima: 17-11-2024 | Diterbitkan: 28-11-2024

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,607 > 1,984). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,969 > 1,984). Rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 8,179 + 0,413X1 + 0,383X2 dan kontribusi pengaruh sebesar 55,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (62,857 > 2,700).
**Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan**

## Abstract

*This study aims to determine the effect of recruitment and training on employee performance at PT. Paragon Technology and Innovation in Jambi. The method used is explanatory research with analysis techniques involving statistical analysis through regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of this study show that recruitment has a significant effect on employee performance by 42.6%, with the hypothesis test showing t count > t table or (8.607 > 1.984). Training has a significant effect on employee performance by 38.8%, with the hypothesis test showing t count > t table or (7.969 > 1.984). Recruitment and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 8.179 + 0.413X1 + 0.383X2 and a contribution effect of 55.9%, with the hypothesis test showing F count > F table or (62.857 > 2.700).*
***Kata kunci: Recruitment, Training, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (Irawan, 2023).

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan (Haryadi et al., 2022). Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya (Iryadana et al., 2024). Selain itu juga karyawan memiliki cukup


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan (Olimsar et al., 2022; Putra et al., 2022). Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan.

Sejauh ini kondisi kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi masih ada beberapa persoalan atau fenomena yang perlu mendapatkan perhatian pihak manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Aspek-aspek yang masih belum mampu dicapai seperti pada aspek kualitas hasil kerja terkait tingkat aktivitas diselesaikan waktu yang seharusnya mampu diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Namun masih banyak yang tertunda dan ini dapat mengganggu pengerjaan tugas berikutnya.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2022). Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti sistem rukrutmen yang belum sesuai serta kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti yang dipaparkan di atas, ada beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti pelaksanaan rekrutmen yang kurang tepat.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di jalankan oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi peran strategis dalam sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat di kolaborasi dari sumber daya manusia, di mana fungsi perubahan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemempuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan (Paoki, 2018).

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Pemilihan seleksi karyawan yang kurang tepat saat proses rekrutmen juga dapat menjadi penyebab adanya karyawan yang kurang sesuai dengan bidangnya atau bahkan adanya karyawan yang tidak betah dan memilih keluar. Disini bagian personalia harus memilih metode seleksi yang tepat agar juga mendapatkan karyawan yang tepat pula. Karena jika personalia memilih karyawan yang tidak tepat maka karyawan juga akan merasa terbebani dan tertekan yang berujung memilih untuk *resign*.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, juga penulis sinyalir akibat dari masih adanya karyawan belum mendapatkan pelatihan yang sesuai yang sebanding dengan tugas dan pekerjaannya serta kurangnya kepelatihanan yang ada dalam diri karyawan.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan yang diberikan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, kurangnya minat peserta sehingga karyawan kurang memiliki keterampilan yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan.

Dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja. Hal ini selaras dengan pendapat TRIWINTARI (2023) menyampaikan bahwa "tujuan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan". Dengan demikian suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pihak manajemen maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan mengingat semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sejauh ini terkait dengan *training*, perusahaan masih ada beberapa fenomena seperti pada aspek kemampuan instruktur pelatihan, sering instruktur belum sepenuhnya memiliki kompetensi pengelolaan yang baik, masih kurang terutama dalam hal merencanakan hal ini dikarenakan instruktur yang ahli dalam hal tersebut telah pensiun, atau belum ada yang menggantikan sehingga belum diketahui bagaimana pengelolaan pembelajaran dalam diklat selama belum adanya pengganti instruktur tersebut.

Perusahaan selama ini sebenarnya sudah mencoba melakukan kegiatan pelatihan terkait peningkatan *skill* dan pengetahuan karyawannya, akan tetapi dari pelatihan yang diadakan *out put* ada beberapa karyawan yang kompetensinya masih kurang sehingga harus disertakan pada pelatihan berikutnya.

Dengan kondisi yang dipaparkan di atas, perusahaan masih perlu melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi, sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini mencakup beberapa langkah penting untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah sebanyak 102 responden yang berasal dari PT. Paragon Technology and Innovation yang berlokasi di Jambi. Sampel penelitian ini juga terdiri dari 102 responden yang sama, yang merupakan representasi dari populasi yang diteliti. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Pugu et al., 2024). Dalam menganalisis data, digunakan berbagai teknik analisis, termasuk uji instrumen untuk mengukur validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik untuk memastikan tidak ada pelanggaran terhadap asumsi dasar regresi, regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel, koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji hipotesis untuk menguji signifikansi hasil yang diperoleh.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Rekrutmen (X1) | 102 | 27 | 47 | 37.3 | 4.443 |
| Pelatihan (X2) | 102 | 27 | 46 | 37.6 | 4.243 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 102 | 28 | 48 | 38 | 3.949 |
| Valid N (listwise) | 102 | | | | |

Rekrutmen diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,730 dengan standar deviasi 4,443. Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,759 dengan standar deviasi 4,243. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,797 dengan standar deviasi 3,949.

### 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.18 | 2.679 | | 3.05 | 0 |
| | Rekrutmen (X1) | 0.41 | 0.067 | 0.465 | 6.2 | 0 |
| | Pelatihan (X2) | 0.38 | 0.07 | 0.411 | 5.49 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi Y = 8,179 + 0,413X1 + 0,383X2. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 8,179 diartikan jika rekrutmen dan pelatihan tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,179 poin.
2) Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,413, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan rekrutmen sebesar 0,413 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 poin.
3) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,383, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,383 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 poin.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

**Correlations[b]**

| | | Rekrutmen (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Rekrutmen (X1) | Pearson Correlation | 1 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .652** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | |

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

b. Listwise N=102

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya rekrutmen memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Correlations[b]**

| | | Pelatihan (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Pelatihan (X2) | Pearson Correlation | 1 | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .623** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | |

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

b. Listwise N=102

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,623 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Rekrutmen dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .748[a] | 0.559 | 0.551 | 2.647 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 artinya rekrutmen dan pelatihan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .652[a] | 0.426 | 0.42 | 3.008 |

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,426 artinya rekrutmen memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .623[a] | 0.388 | 0.382 | 3.104 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,388 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Rekrutmen dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .748[a] | 0.559 | 0.551 | 2.647 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya rekrutmen dan pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.34 | 2.531 | | 6.46 | 0 |
| | Rekrutmen (X1) | 0.58 | 0.067 | 0.652 | 8.61 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,607 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.17 | 2.753 | | 5.88 | 0 |
| | Pelatihan (X2) | 0.58 | 0.073 | 0.623 | 7.97 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,969 > 1,984), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 881.066 | 2 | 440.533 | 62.86 | .000[b] |
| | Residual | 693.846 | 99 | 7.009 | | |
| | Total | 1574.912 | 101 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,857 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terdapat bukti yang kuat bahwa baik rekrutmen maupun pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pembahasan ini, akan dijelaskan lebih rinci mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana kombinasi dari kedua faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### A. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Korelasi yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa rekrutmen bukan hanya soal memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga bagaimana proses seleksi mampu memilih kandidat yang memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi.

Kontribusi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%. Angka ini menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan kata lain, perusahaan yang melakukan rekrutmen secara selektif dan profesional dapat lebih efektif dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang diterima memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan posisi yang

dibutuhkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Pengujian hipotesis untuk pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,607 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan, dapat diterima. Dalam konteks ini, t hitung yang lebih besar dari t tabel mengindikasikan bahwa hubungan yang ditemukan antara rekrutmen dan kinerja karyawan bukanlah kebetulan, melainkan sebuah hubungan yang signifikan dan dapat diandalkan.

Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif dapat membawa dampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan (Dessler, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan kualitas dan proses rekrutmen untuk memastikan bahwa setiap individu yang bergabung dengan organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

**B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Selain rekrutmen, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi sebesar 0,623. Korelasi yang cukup kuat ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap kemampuan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dapat memberikan hasil yang optimal dalam peningkatan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan.

Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,8%. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memiliki pengaruh yang besar, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, pelatihan yang efektif tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, karena pelatihan tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pengujian hipotesis untuk pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,969, yang lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,984. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. T hitung yang lebih besar dari t tabel menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan tidak kebetulan. Oleh karena itu, perusahaan yang berinvestasi dalam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mengharapkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Penelitian ini juga mendukung temuan bahwa pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka (Noe, 2017). Pelatihan yang baik tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis tetapi juga dapat meningkatkan soft skills, seperti komunikasi, kerjasama tim, dan keterampilan manajerial, yang semuanya berkontribusi terhadap kinerja individu dalam perusahaan.

**C. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Selain pengaruh individu dari rekrutmen dan pelatihan, penelitian ini juga mengeksplorasi pengaruh kombinasi antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 8,179 + 0,413X1 + 0,383X2, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah rekrutmen, dan X2 adalah pelatihan. Nilai korelasi sebesar 0,748 menunjukkan hubungan

yang sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut dengan kinerja karyawan, yang memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55,9%.

Sisa pengaruh sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, yang mungkin mencakup motivasi intrinsik, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau faktor eksternal lainnya. Meskipun demikian, pengaruh yang diperoleh dari kombinasi rekrutmen dan pelatihan menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat penting dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang mengelola kedua aspek ini dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan.

Pengujian hipotesis untuk pengaruh simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,857 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,700. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. F hitung yang lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan yang disebabkan oleh rekrutmen dan pelatihan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang melakukan seleksi yang tepat dalam proses rekrutmen dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan mampu menghasilkan karyawan yang lebih berkinerja tinggi. Kombinasi antara kedua faktor ini memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kedua faktor ini diperhatikan dengan serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,6%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel, yaitu 8,607 > 1,984, yang menandakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Rekrutmen yang efektif dapat mendatangkan karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Proses rekrutmen yang baik akan memastikan bahwa karyawan yang masuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

Selanjutnya, pelatihan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 38,8%. Uji hipotesis untuk pelatihan menunjukkan bahwa nilai t hitung (7,969) lebih besar daripada t tabel (1,984), yang juga menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan berperan penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan pekerjaan karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka, mempercepat adaptasi terhadap teknologi baru, dan meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, investasi dalam program pelatihan bagi karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga kinerja dan produktivitas jangka panjang.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

kontribusi sebesar 55,9%. Sementara itu, sisa 44,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Uji hipotesis untuk pengaruh simultan rekrutmen dan pelatihan menunjukkan bahwa nilai F hitung (62,857) lebih besar dari F tabel (2,700), yang berarti bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa selain rekrutmen dan pelatihan, ada faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, serta kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation di Jambi. Pertama, terkait dengan proses rekrutmen, perusahaan disarankan untuk tidak hanya bergantung pada sumber eksternal, tetapi juga memberikan kesempatan kepada karyawan internal untuk berkompetisi dalam mengisi lowongan yang bersifat peningkatan jabatan. Hal ini tidak hanya memberikan motivasi kepada karyawan internal untuk berkembang, tetapi juga memanfaatkan potensi yang sudah ada dalam perusahaan. Karyawan internal yang sudah mengenal budaya perusahaan dan memiliki pengalaman kerja di perusahaan tersebut biasanya lebih mudah untuk beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab baru. Oleh karena itu, kebijakan ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus meminimalkan biaya rekrutmen eksternal.

Kedua, perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan bagi karyawan, khususnya pada aspek-aspek pekerjaan yang sering kali tidak dapat mencapai target. Dengan mengidentifikasi area-area yang membutuhkan peningkatan keterampilan atau pengetahuan, perusahaan dapat memberikan pelatihan yang lebih tepat sasaran. Pelatihan yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan tugas yang mereka jalani, agar hasil yang diperoleh lebih maksimal. Selain itu, pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan karyawan terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dapat memperbaiki soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim yang penting untuk keberhasilan dalam bekerja. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(3), 702–709.

Irawan, E. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *3*(2), 215–228.

Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(3), 839–851.

Olimsar, F., & Tialonawarmi, F. (2022). PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *10*(02), 368–376. https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.17690

Paoki, D. G. (2018). Pentingnya Rekrutment dan seleksi untuk mengukur kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, *3*(2).

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154–159.

TRIWINTARI, N. I. N. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UTD PMI GIANYAR*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Wahyudi, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 166–171.