

## PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARKONIN ENGINEERING MANGGALA PRATAMA JAKARTA SELATAN

Jasmine<sup>1</sup>, Fathan Arif<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [jasmine.ballo@gmail.com](mailto:jasmine.ballo@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of recruitment and training on employee performance at PT Arkonin Engineering Manggala Pratama, South Jakarta, both partially and simultaneously.*

**Methods.** *The research method used in this research is a quantitative method. The sample obtained was 65 respondents using a saturated sample. The data analysis methods used in this research are simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test. The results of the research show that there is a positive and significant influence of recruitment (X1) and training (X2) on Employee Performance (Y) at PT Arkonin Engineering Manggala Pratama, South Jakarta.*

**Results.** *There is a positive and significant influence of recruitment (X1) on Employee Performance (Y) at PT Arkonin Engineering Manggala Pratama, South Jakarta, with a tcount value  $4.269 > t_{table} 1.6694$  and probability significance level  $sig. 0.000 < 0.05$ . There is a positive and significant influence of training (X2) on Employee Performance (Y) at PT Arkonin Engineering Manggala Pratama, South Jakarta, with a tcount of  $3,668 > t_{table} 1.6694$  and probability significance level  $sig. 0.001 < 0.05$ . The coefficient of determination shows that recruitment (X1) contributes to employee performance (Y) by 62.8% and training (X2) contributes to employee performance (Y) by 60.4%. . The coefficient of determination shows that recruitment (X1) and training (X2) contributes to employee performance (Y) by 69.4%.*

**Implication.** *Recruitment and training have a significant impact on employee performance. Therefore, the implication of this study is that companies need to focus on improving the quality of recruitment and training in order to achieve optimal results in enhancing both employee performance and overall organizational performance.*

**Keywords.** *Recruitment, Training, and Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

**Metode.** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang di dapat sebanyak 65 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi

linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja aryawan (Y) pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan.

**Hasil.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan, dengan nilai thitung 4,269 > ttabel 1,6694 dan tingkat signifikansi probabilitas 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan, dengan nilai thitung 3,668 > ttabel

1,6694 dan tingkat signifikansi probabilitas 0,001 < 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan rekrutmen (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,8% dan pelatihan (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,4%. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,4%.

**Implikasi.** Rekrutmen dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga implikasi dari penelitian ini yaitu perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas rekrutmen dan pelatihan agar dapat memperoleh hasil yang optimal dalam peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci.** Rekrutmen, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Dari segi rekrutmen, PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan bisa dikatakan masih belum dikatakan pada posisi baik, dilihat dari persaingan untuk menarik bakat terbaik sangat tinggi membuat sulit untuk menemukan calon yang sesuai, kelangkaan bakat yang berarti terdapat keterbatasan dalam jumlah calon yang memiliki keterampilan atau pengalaman yang sesuai untuk posisi tertentu, dan kesulitan dalam menilai keterampilan, kepribadian, atau potensi seorang calon karyawan.

Selain rekrutmen, pelatihan juga salah satu pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan tidak memiliki rencana pelatihan yang jelas, pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan karyawan atau pekerjaan karyawan, dan instruktur atau fasilitator yang kurang terampil dalam memberikan pelatihan yang efektif.

Kinerja karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama mencakup pencapaian target yang rendah, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur, dan kurangnya prestasi dalam berbagai bentuk. Kinerja yang tidak stabil diakibatkan oleh rekrutmen yang belum sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan serta kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga tingkat kinerja karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama belum optimal.

Melihat fenomena yang terjadi diatas sesuai data yang diterima maka untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan rekrutmen dan pelatihan yang baik. Dalam arti rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh rekrutmen dan pelatihan.

Berdasarkan pada fenomena yang telah terjadi diatas maka dalam penelitian ini saya mengangkat judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan”.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Rekrutmen

Rekrutmen merupakan sesuatu yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan kepada publik dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga calon pelamar siap untuk diseleksi. Menurut Hasibuan (2017:40) “Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon

tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan”.

Menurut Simamora dalam Sunarsi (2018:16) “Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ke karyawanan”.

### Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kaswan (2016:2) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”.

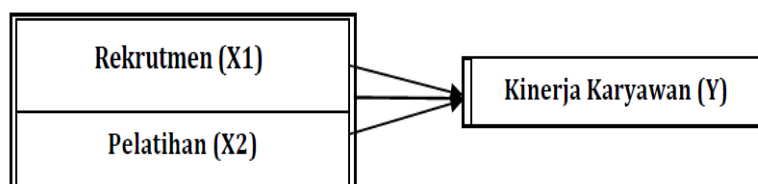
Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”.

### Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan kinerja karyawan merupakan suatu kebutuhan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2016:151) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan.
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan.
- H3 : Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian paling tidak menguraikan populasi dan sampel, operasionalisasi variabel dan teknik analisis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Menurut Sugiyono (2017:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kemudian, Menurut Sugiyono (2017:147) “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan apa adanya dan tidak ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi”. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah rekrutmen dan pelatihan dalam konteks kinerja karyawan di PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan. Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan penyebaran angket) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan).

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi, yaitu sebanyak 65. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel penulis menggunakan rumus sampel Jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis yang digunakan antara lain uji instrumen data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik), analisis kuantitatif (analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi), dan uji hipotesis (uji T (parsial) uji F (simultan)).

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel X1 Terhadap Variabel Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.277	4.773		2.991	.004
	Rekrutmen	.794	.077	.792	10.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 14,277 + 0,794X_1$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

- Konstanta yang tercatat sebesar 14,277 menunjukkan bahwa ketika skor pada variabel rekrutmen memiliki nilai 0, maka tingkat kinerja karyawan akan tetap berada pada angka 14,277.
- Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen adalah 0,794. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan pada skor rekrutmen, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,794.

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.247	4.108		5.659	.000
	Pelatihan	.643	.066	.777	9.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 23,247 + 0,643X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

- Konstanta yang tercatat sebesar 23,247 menunjukkan bahwa ketika skor pada variabel pelatihan memiliki nilai 0, maka tingkat kinerja karyawan akan tetap berada pada angka 23,247.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0,643. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan pada skor pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,643.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel X<sub>1</sub> dan Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.860	4.378		2.937	.005
	Rekrutmen	.476	.112	.475	4.269	.000
	Pelatihan	.338	.092	.408	3.668	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 12,860 + 0,476X_1 + 0,338X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

- Konstanta yang tercatat sebesar 12,860 menunjukkan bahwa ketika skor pada variabel rekrutmen dan pelatihan memiliki nilai 0, maka tingkat kinerja karyawan akan tetap berada pada angka 12,860.
- Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen adalah 0,476. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan pada skor rekrutmen, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0,338. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan pada skor pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,338.

**Tabel 4. Analisis Koefisien Deteminasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.684	4.037

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen  
Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien korelasi (*R Square*) pada penelitian ini sebesar 0,694 (69,4%) dan sisanya sebesar 30,6% di pengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji T) Secara Parsial Antara Variabel X1 Terhadap Variabel Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.860	4.378		2.937	.005
	Rekrutmen	.476	.112	.475	4.269	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung} 4,269 > t_{tabel} 1,6694$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Uji Hipotesis (Uji T) Secara Parsial Antara Variabel X2 Terhadap Variabel Y**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.860	4.378		2.937	.005
	Pelatihan	.338	.092	.408	3.668	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,668 >  $t_{tabel}$  1,6694 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2293.876	2	1146.938	70.365	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1010.586	62	16.300		
	Total	3304.462	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $70,365 > 3,145$  diperoleh dengan cara melihat jumlah sampel ( $n$ ) = 65, jumlah variabel ( $k$ ) = 3; taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $df_1$  ( $k-1$ ) =  $3-1 = 2$ ,  $df_2$  ( $n-k$ ) =  $65-3 = 62$  sehingga diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,145. Oleh karena itu keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  4,269 >  $t_{tabel}$  1,6694 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator variabel rekrutmen, dapat dihasilkan nilai rata-rata 4,10 yang berada di rentang 3,41 – 4,20, hal ini menunjukkan respon responden terhadap pernyataan yang diajukan untuk variabel rekrutmen secara keseluruhan lebih memilih jawaban setuju dengan interpretasi skor sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi dalam variabel rekrutmen terletak pada indikator tujuan rekrutmen yang dipilih dengan nilai rata-rata sebesar 4,34.

### **Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y**

Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai  $t_{hitung} 3,668 > t_{tabel} 1,6694$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator variabel pelatihan, dapat dihasilkan nilai rata-rata 4,14 yang berada di rentang 3,41 – 4,20, hal ini menunjukkan respon responden terhadap pernyataan yang diajukan untuk variabel pelatihan secara keseluruhan lebih memilih jawaban setuju dengan interpretasi skor sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi dalam variabel rekrutmen terletak pada indikator tujuan pelatihan yang dipilih dengan nilai rata-rata sebesar 4,31.

### **Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y**

Secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai regresi linier berganda  $Y = 12,860 + 0,476X1 + 0,338X2$  menyatakan bahwa meskipun tanpa adanya variabel rekrutmen dan pelatihan, maka karyawan tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 12,860. Untuk koefisien regresi sebesar 0,476 pada variabel rekrutmen (X1), merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan rekrutmen (X1) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,476. Koefisien regresi sebesar 0,338 pada variabel pelatihan (X2), merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan pelatihan (X2) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,338. Dan diperoleh nilai  $f_{hitung} 70,365 > nilai f_{tabel} 3,145$ . Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,4% rekrutmen dan pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Dalam penelitian ini kendala yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat keterbatasan dalam ketersediaan dan akses terhadap data terkini akibat kebijakan privasi yang ketat. Proses rekrutmen melibatkan berbagai pihak dengan pandangan yang berbeda, yang dapat mempengaruhi objektivitas penelitian dan hasilnya.
- b. Data pelatihan yang akurat dan lengkap seringkali sulit didapatkan, dan efektivitas program pelatihan bergantung pada sejauh mana program tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan. Keterbatasan dalam mengukur kesesuaian ini dapat menghambat penilaian terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja.
- c. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sulit diukur seperti motivasi, pengalaman, dan kondisi personal. Selain itu, struktur organisasi, budaya perusahaan, dan dinamika tim juga memainkan peran penting, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian tentang kinerja.

## **6. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan khususnya pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan yaitu:

1. Dari hasil pengelolaan variabel rekrutmen yang didapat, tanggapan responden terendah dengan skor 3,83 terdapat pada indikator metode rekrutmen dengan pernyataan “Para pelamar memperoleh informasi rekrutmen melalui orang-orang tertentu saja” serta pada indikator persyaratan rekrutmen dengan pernyataan “Perusahaan tidak membatasi



karakteristik tertentu”. Perusahaan harus mempublikasikan informasi rekrutmen melalui saluran resmi perusahaan seperti situs web, media sosial perusahaan, dan portal lowongan kerja yang terpercaya.

2. Dari hasil pengelolaan variabel pelatihan yang didapat, tanggapan responden terendah dengan skor 3,89 terdapat pada indikator jenis pelatihan dengan pernyataan “Perusahaan secara rutin menyelenggarakan pelatihan”. Perusahaan harus menerapkan program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya dilakukan satu kali tetapi berlangsung secara rutin.
3. Dari hasil pengelolaan variabel kinerja karyawan yang didapat, tanggapan responden terendah dengan skor 4,03 terdapat pada indikator pengawasan dengan pernyataan “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”. Perusahaan harus memberikan umpan balik secara teratur, baik positif maupun area yang perlu diperbaiki.

### **Daftar Pustaka**

- Algifari. (2018). Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). Manajemen SDM Strategik. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.