

## ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JMS MUROCO NGANCAR KEDIRI

Isro'atul Evi Zuliani<sup>1</sup>, Dodi Kusuma Hadi<sup>2</sup>, Rino Sardanto<sup>3</sup>  
Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri  
[evizuliani13@gmail.com](mailto:evizuliani13@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study is to analyze the recruitment, work environment, and training partially or simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT JMS Muroco Ngancar Kediri. The population in this study were employees of PT JMS Muroco. Respondents in this study were 40 using purposive sampling method. And analyzed with Multiple Linear Regression with the help of SPSS Version 23 application. The conclusion of this study is that recruitment, work environment, and training partially or simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT JMS Muroco Ngancar Kediri.*

**Keywords:** Recruitment, Work Environment, Training, And Employee Performance

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT JMS Muroco. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode purposive sampling. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23. Simpulan dari penelitian ini adalah Rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri.*

**Keywords:** Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya sehingga perusahaan mampu bersaing dan mencapai suatu tujuan dan memperoleh keuntungan atau laba sesuai target yang diharapkan dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan dan para karyawannya.

Oleh karena itu harus mengetahui bagaimana cara bersaing dengan kompetitor lain, maka dituntut untuk perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dalam melakukan persaingan antar perusahaan maka kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor terpenting keberadaannya. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya sarana prasarana yang tersedia saja. Tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula dalam meningkatkan kunci sukses perusahaan [1] dengan hasil penelitian kinerja karyawan di pengaruhi oleh rekrutmen, lingkungan kerja dan pelatihan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut [2], manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis perusahaan terletak pada bagian sumber daya manusia [1].

**Tabel 1. Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri**

2020	Target Produksi	Realisasi	Keterangan
Januari	65.178	59.126	Tidak Tercapai
Februari	60.125	62.981	Tercapai
Maret	64.129	63.145	Tidak Tercapai
April	71.126	70.259	Tidak Tercapai
Mei	59.654	58.765	Tidak Tercapai
Juni	89.083	72.167	Tidak Tercapai
Juli	65.156	66.897	Tercapai
Agustus	62.165	63.145	Tercapai
September	66.265	70.189	Tercapai
<b>Total</b>	<b>602.881</b>	<b>586.674</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber: Diolah dari PT JMS Muroco Ngancar Kediri, 2021.

Berdasarkan data yang didapatkan diidentifikasi tidak tercapainya tercapainya target kinerja karyawan di sebabkan oleh target perusahaan yang tidak dapat di realisasikan, ketidaksesuaian kompetensi karyawan. Mendapatkan karyawan yang berkompeten bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu proses rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan, serta faktor lingkungan kerja menjadi salah satu indikasi tidak tercapainya target perusahaan. Melalui proses rekrutmen dan pelatihan diharapkan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun permasalahan yang terdapat pada perusahaan PT JMS Muroco antara lain tingkat kinerja karyawan yang kurang maksimal, hal ini di sebabkan karena proses rekrutmen yang buruk dan memilih karyawan yang tidak sesuai kompetensi, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta pelatihan yang di berikan perusahaan kurang maksimal. Salah satu faktor yang menjadi kunci sukses utama perusahaan adalah kinerja karyawan [3].

Menurut [4], "rekrutmen" merupakan "proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kompeten untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi". SDM yang berkualitas perusahaan akan melaksanakan rekrutmen karyawan dengan berbagai pertimbangan yang matang agar mampu menemukan karyawan yang berpotensi dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuannya adalah mencari karyawan yang sesuai dengan harapan dan dapat membantu visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan melakukan langkah-langkah panjang dalam proses penarikan karyawan yang biasanya diambil dari seleksi, wawancara, tes kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut [5], mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja" adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Mujib (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan adalah sebuah proses seseorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. [6], pelatihan adalah usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor ini merupakan usulan yang dilakukan perusahaan setelah selesai perekrutan dan seleksi karyawan. Setelah mendapatkan karyawan yang berkompetensi perusahaan akan melatih dan mengembangkan karyawan tersebut menjadi SDM yang lebih berkualitas lagi dengan cara memberikan komponen-komponen pelatihan yang bertujuan meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan, pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan dilakukan karyawan selama proses kerja karyawan di dalam perusahaan, dengan pelaksanaan pelatihan karyawan akan lebih percaya diri dan berani mengambil risiko dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh [1] menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT JMS Muroco merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang kayu lapis (*plywood*). PT JMS Muroco memiliki visi dan misi yaitu menjadi perusahaan kayu lapis yang sekelas dengan global dan mampu memiliki harga maupun kualitas yang mampu bersaing dipasar lokal maupun pasar internasional. PT JMS Muroco sangat memerlukan karyawan yang berkualitas maka proses rekrutmen dan pelatihan karyawan harus

dilaksanakan dengan baik dan tepat. Kegagalan dalam melakukan proses rekrutmen dan pelatihan calon karyawan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dari adanya rekrutmen dan pelatihan yaitu untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan bisa dituntut untuk bekerja secara optimal. Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan PT JMS Muroco yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan yang minim, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan, kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

## METODE

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat), rekrutmen, lingkungan kerja dan pelatihan (bebas). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JMS Muroco Kediri dengan teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan sampel yang digunakan yaitu terdiri dari 30 orang karyawan produksi, dan 10 marketing. Alasan penentuan sampel tersebut dikarenakan tingkat stres yang dialami pada bagian tersebut tinggi akibat tuntutan target perusahaan. Instrumen menggunakan angket berskala likert yang skornya diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif (untuk rata-rata skor) dan analisis kuantitatif (uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan hipotesis).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Usia Responden**

Rentang Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20 -25 tahun	5	12,5%
26-35 tahun	15	37,5%
36-45 tahun	14	35%
>46 tahun	6	15%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa diketahui diketahui bahwa usia 26-35 tahun merupakan responden dengan jumlah tertinggi yaitu 15 orang. Hal ini dikarenakan pada usia itu merupakan masa kerja yang baik dan usia yang produktif untuk bekerja.

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel rekrutmen, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja karyawan.

**Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen**

No	Butir	Tanggapan Responden										Total	Mean	
		STS		TS		N		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	X.1.1	0	0	0	0	18	45	14	35	8	20	40	100	3,75
2	X.1.2	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100	4
3	X.1.3	0	0	1	2,5	10	25	18	45	11	27,5	40	100	3,97
4	X.1.4	0	0	0	0	12	30	15	37,5	13	32,5	40	100	4,02
5	X.1.5	0	0	0	0	11	27,5	18	45	11	27,5	40	100	4
6	X.1.6	0	0	0	0	7	17,5	21	52,5	12	30	40	100	4,12

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 3 dapat dideskripsikan bahwa jawaban responden terhadap variabel rekrutmen yang meliputi pernyataan X1.1“Rekrutmen yang saya lakukan dengan melihat pengumuman langsung dari perusahaan” menghasilkan nilai rata-rata 3,75 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik, sedangkan untuk pernyataan X1.2 “Rekrutmen yang saya lakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan” menghasilkan nilai rata-rata 4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Untuk item kelima yaitu pada pernyataan X1.3 “Saya berasal dari keluarga karyawan” menghasilkan nilai rata-rata 3,97 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik, sedangkan pernyataan X1.4“Banyak karyawan yang memiliki kekerabatan dengan karyawan lain” menghasilkan nilai rata-rata 4,02 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan X1.5 “Rekrutmen yang diadakan perusahaan berlangsung dengan efektif” menghasilkan nilai rata-rata 4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik dan untuk pernyataan X1.6“Rekrutmen berlangsung secara transparan” menghasilkan nilai rata-rata 4,12 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Hal ini dapat dilihat dari total rata-rata jawaban responden sebesar 3,97 dari indikator yaitu pada variabel rekrutmen menunjukkan bahwa responden setuju akan dasar sumber penarikan, sumber karyawan, dan efektivitas rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja**

No	Butir	Tanggapan Responden										Total	Mean	
		STS		TS		N		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	X.2.1	0	0	0	0	13	32,5	21	52,5	6	15	40	100	3,82
2	X.2.2	0	0	1	2,5	8	20	25	62,5	6	15	40	100	3,9
3	X.2.3	0	0	0	0	13	32,5	20	50	7	17,5	40	100	3,85
4	X.2.4	0	0	1	2,5	15	37,5	15	37,5	9	22,5	40	100	3,8
5	X.2.5	0	0	0	0	14	35	21	52,5	5	12,5	40	100	3,77
6	X.2.6	0	0	0	0	12	30	23	57,5	5	12,5	40	100	3,82
7	X.2.7	0	0	1	2,5	11	27,5	22	55	6	15	40	100	3,82
8	X.2.8	0	0	1	2,5	10	25	19	47,5	10	25	40	100	3,95

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 4, maka dapat dideskripsikan bahwa jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja yang meliputi pernyataan X2.1“Suasana kekeluargaan antar karyawan terjalin baik didalam perusahaan” menghasilkan nilai rata-rata 3,82 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pernyataan X2.2 “Hubungan antar karyawan yang kondusif membuat saya bersemangat dalam bekerja” menghasilkan nilai rata-rata 3,9 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pada item kedua pernyataan X2.3“Kondisi kebersihan di tempat kerja saya sudah baik” menghasilkan nilai rata-rata 3,85 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik dan untuk pernyataan X2.4 ” Saya merasa pihak kantor memperhatikan kenyamanan karyawannya dengan baik.” menghasilkan nilai rata-rata 3,8 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan X2.5 “Kelengkapan yang tersedia didalam perusahaan berfungsi dengan baik” menghasilkan nilai rata-rata 3,77 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik sedangkan pernyataan X2.6 “Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai” menghasilkan nilai rata-rata 3,82 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan X2.7 “Saya merasa aman dengan adanya CCTV di tempat kerja” menghasilkan nilai rata-rata 3,82 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik sedangkan pernyataan X2.8 “Saya merasa tenang dengan adanya petugas security di lingkungan kerja” menghasilkan nilai rata-rata 3,95 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Hal ini dapat dilihat dari total rata-rata jawaban responden sebesar 3,84 dari kelima indikator yaitu pada menunjukkan bahwa responden setuju akan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen**

No	Butir	Tanggapan Responden										Total	Mean	
		STS		TS		N		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	X.3.1	0	0	0	0	12	30	25	62,5	3	7,5	40	100	3,77
2	X.3.2	0	0	0	0	9	22,5	24	60	7	17,5	40	100	3,95
3	X.3.3	0	0	0	0	14	35	20	50	6	15	40	100	3,8
4	X.3.4	0	0	0	0	6	15	28	70	6	15	40	100	4
5	X.3.5	0	0	0	0	14	35	19	47,5	7	17,5	40	100	3,82
6	X.3.6	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15	40	100	3,92
7	X.3.7	0	0	0	0	10	25	25	62,5	5	12,5	40	100	3,87
8	X.3.8	0	0	0	0	10	25	23	57,5	7	17,5	40	100	3,92
9	X.3.9	0	0	0	0	10	25	21	52,5	9	22,5	40	100	3,97
10	X.3.10	0	0	0	0	9	22,5	24	60	7	17,5	40	100	3,95

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 5, maka dapat dideskripsikan bahwa jawaban responden terhadap variabel pelatihan yang meliputi pernyataan X3.1 "Tipe pelatihan di perusahaan berdasarkan tingkat pendidikan" menghasilkan nilai rata-rata 3,77 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pernyataan X3.2 "Jenjang pendidikan menentukan tipe pelatihan" menghasilkan nilai rata-rata 3,95 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pada pernyataan X3.3 yaitu "Pelatihan dilakukan dengan memberikan ketrampilan teknis sesuai pekerjaan" menghasilkan nilai rata-rata 3,8 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik sedangkan pernyataan X3.4 "Ketrampilan teknis dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya" menghasilkan nilai rata-rata 4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Untuk item kelima yaitu pada pernyataan X3.5 "Perusahaan melaksanakan pelatihan sesuai dengan prosedur" menghasilkan nilai rata-rata 3,82 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pernyataan X3.6 "Prosedur sistematis diterapkan dalam melaksanakan pelatihan" menghasilkan nilai rata-rata 3,92 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan X3.7 "Karyawan wajib mempelajari pengetahuan yang dibutuhkan dalam pelatihan" menghasilkan nilai rata-rata 3,87 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik sedangkan pernyataan X3.8 "Mempelajari pengetahuan wajib dilakukan karyawan saat pelatihan" menghasilkan nilai rata-rata 3,92 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan X3.9 "Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan mengutamakan praktik daripada teori" menghasilkan nilai rata-rata 3,97 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik sedangkan pernyataan X3.10 "Mengutamakan praktik daripada teori lebih diutamakan dalam memberikan pelatihan di perusahaan" menghasilkan nilai rata-rata 3,95 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Hal ini dapat dilihat dari total rata-rata jawaban responden sebesar 3,9 dari indikator yaitu pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa responden setuju akan pendidikan, prosedur sistematis, ketrampilan teknis, mempelajari pengetahuan, dan mengutamakan praktik daripada teori dalam pelatihan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

No	Butir	Tanggapan Responden										Total	Mean	
		STS		TS		N		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Y1	0	0	0	0	11	27,5	19	47,5	10	25	40	100	3,97
2	Y2	0	0	0	0	5	12,5	26	65	9	22,5	40	100	4,1
3	Y3	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15	40	100	3,92
4	Y4	0	0	0	0	8	20	24	60	8	20	40	100	4
5	Y5	0	0	0	0	7	17,5	27	67,5	6	15	40	100	3,97
6	Y6	0	0	0	0	7	17,5	25	62,5	8	20	40	100	4,02
7	Y7	0	0	0	0	5	12,5	29	72,5	6	15	40	100	4,02
8	Y8	0	0	0	0	7	17,5	25	62,5	8	20	40	100	4,02
9	Y9	0	0	0	0	3	7,5	30	75	7	17,5	40	100	4,1
10	Y10	0	0	0	0	5	12,5	26	65	9	22,5	40	100	4,1

Sumber: Data primer yang yang diolah, 2021

Tabel 6, maka dapat dideskripsikan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yang meliputi pernyataan Y1 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar” menghasilkan nilai rata-rata 3,97 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik, sedangkan pernyataan Y2 “Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah di tentukan perusahaan” menghasilkan nilai rata-rata 4,1 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pada item ketiga yaitu pernyataan Y3 “Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapi dan teliti” menghasilkan nilai rata-rata 3,92 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik dan untuk pernyataan Y4 “Saya mampu menyelesaikan yang lebih baik dari standar” menghasilkan nilai rata-rata 4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pernyataan Y5 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” menghasilkan nilai rata-rata 3,97 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Sedangkan Pernyataan Y6 “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan” menghasilkan nilai rata-rata 4,02 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pernyataan Y7 “Saya selalu datang tepat waktu pada saat jam kerja” menghasilkan nilai rata-rata 4,02 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Sedangkan Pernyataan Y8 “Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas” menghasilkan nilai rata-rata 4,02 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Pernyataan Y9 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri” menghasilkan nilai rata-rata 4,1 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Sedangkan Pernyataan Y10 “Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja” menghasilkan nilai rata-rata 4,1 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik. Hal ini dapat dilihat dari total rata-rata jawaban responden sebesar 4,025 dari ketiga indikator pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden setuju akan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

### Analisis Kuantitatif

#### Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, ditunjukkan dengan gambar histogram berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plots* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai VIF masing-masing variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,445 ; 0,928 ; 0,430 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 2,245 ; 1,078 ; 2,235 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.478	4.349	
Rekrutmen	.541	.212	.396
Lingkungan Kerja	.265	.107	.266
Pelatihan	.274	.133	.326

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7 imenunjukkan bahwa Konstanta = 8,478 satuan. Jika variabel rekrutmen (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3)= 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 8,478 satuan. Koefisien X1 = 0,541 satuan. Setiap penambahan 1 satuan variabel ada rekrutmen (X1), dengan asumsi lingkungan

kerja (X2), dan pelatihan (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,541 satuan. Koefisien X2 = 0,265 satuan. Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X2), dengan asumsi rekrutmen (X1), dan pelatihan (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265 satuan. Koefisien X3 = 0,274 satuan. Setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan (X3), dengan asumsi rekrutmen (X1), dan lingkungan kerja (X2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,274 satuan.

*Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,582. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah rekrutmen, lingkungan kerja dan pelatihan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58,2% dan sisanya yaitu 41,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

*Uji-t (Uji Parsial)*

Berikutnya adalah hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji-t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.478	4.349		1.949	.059
REKRUTMEN	.541	.212	.396	2.554	.015
1 LINGKUNGAN KERJA	.265	.107	.266	2.480	.018
PELATIHAN	.274	.133	.326	2.064	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh diperoleh nilai signifikan variabel rekrutmen adalah 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel rekrutmen < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil dari pengujian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pelatihan < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil dari pengujian ini adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

*Uji-F (Uji Simultan)*

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji-F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	19.113	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah i0,000. Hal iini imenunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel rekrutmen adalah 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel rekrutmen  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT JMS Muroco. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT JMS Muroco. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dilakukan sudah maksimal dan dirasakan dampaknya oleh karyawan. Dilihat dari fasilitas yang ada seperti tempat parkir yang aman, adanya CCTV, toilet yang bersih membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pelatihan  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka PT JMS Muroco semakin memiliki kinerja yang tinggi. Hasil ini menunjukkan pelatihan yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil uji-F, diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,582 yang berarti bahwa 58,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 41,8%.

## KESIMPULAN

Mengacu pada tujuan penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 41,8%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini seperti : stress kerja, kompetensi, kompensasi, dan komunikasi..

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Lukiana NMKTK dan N. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. J Ris Manaj 2018;Volume 1,.
- [2] Mohamad Amas Lahat, Rosento RY. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rahayu Perdata Trans Cabang Jakarta. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2019;3.
- [3] Prabowo ADF dan B. PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA KABUPATEN KEDIRI. J Revolusi Indones n.d.
- [4] Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: bumi aksara; 2015.
- [5] Sedarmayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.

- [6] Hasibuan M. Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara; 2016.