



Pengaruh Efektivitas Rekrutmen Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bca Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan

¹Milana Hidayah , ²Asep Suherman

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

¹miilanaa139@gmail.com , ²dosen02438@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas rekrutmen dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah – Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT BCA Finance Cabang Pondok Indah yang beralamat di Wisma BCA Pd. Indah, Jl. Metro Pondok Indah No.10 Lt 2, Pd. Pinang, Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12310. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan terhitung dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan yang berjumlah 65 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu 65 karyawan yang bekerja pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial Efektivitas Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,654 > 1,669)$ Hal tersebut juga dijelaskan dengan nilai $p\ value < Sig.0.05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan persamaan regresi $Y = 9,929 + 0,559X_1$ dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,694 serta hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,474 atau 47,4%. Secara parsial Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,978 > 1,669)$. Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,866 + 0,631X_2$, lalu hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,602 dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,352 atau 35,2%. Secara simultan Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(29,270 > 3,15)$, hal ini juga dipersedang dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,314 + 0,489X_1 + 0,111X_2$, dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,697 serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9%.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of recruitment effectiveness and training programs on employee performance at PT BCA Finance Pondok Indah Branch - South Jakarta both partially and simultaneously. This type of research is associative. This research was conducted on employees of PT BCA Finance Pondok Indah Branch located at Wisma BCA Pd. Indah, Jl. Metro Pondok Indah No.10 Lt 2, Pd. Pinang, Kebayoran Lama District, South Jakarta City, Special Capital Region of Jakarta 12310. While the research time was carried out for three months starting from May to August 2025. The population in this study were employees at PT BCA Finance Pondok Indah Branch, South Jakarta, totaling 65 employees, while the sample in this study used a saturated sample, namely 65 employees who work at PT BCA Finance Pondok Indah Branch, South Jakarta. Data analysis using validity test, reliability, classical assumption, linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis test with the help of SPSS 25 program. The results of the study show that partially Recruitment Effectiveness has an effect on Employee Performance, this can be proven by the results of the hypothesis test obtained $t\ count\ value > t\ table$ or $(7.654 > 1.669)$ This is also explained by the value of $p\ value < Sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$ with the regression equation $Y = 9.929 + 0.559X_1$ and the results of the correlation coefficient test of 0.694 and the results of the determination coefficient test obtained an *Adjusted R-Square* value of 0.474 or 47.4%. Partially the Training Program has an effect on Employee Performance, this can be proven by the results of the hypothesis test obtained $t\ count\ value > t\ table$ or $(5.978 > 1.669)$. This is also moderated by the $p\ value < Sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$ with a simple linear regression equation $Y = 15.866 + 0.631X_2$. The correlation coefficient test results are 0.602 and the coefficient of determination test results are 0.352

or 35.2%. Simultaneously, the effectiveness of recruitment and training programs influences employee performance, with the hypothesis test results obtaining a calculated F value $> F$ table or $(29.270 > 3.15)$. This is also moderated by the p value $< \text{Sig. } 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$ with a multiple linear regression equation $Y = 9.314 + 0.489X_1 + 0.111X_2$. The correlation coefficient test results are 0.697 and the coefficient of determination test results are 0.469 or 46.9%.

Keywords: *Recruitment, Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Afandi (2020: 97) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

PT BCA Finance adalah anak usaha dari Bank Central Asia yang bergerak di bidang pembiayaan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2023, perusahaan ini memiliki 74 kantor cabang yang tersebar di seantero Indonesia. Menurut Mangkunegara (2020: 122) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Mengingat karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu banyak hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Meskipun ada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan standar pelayanan minimal di bidang kredit (ditunjukkan oleh peningkatan target dan realisasi dari tahun ke tahun), entitas yang bertanggung jawab secara konsisten belum mampu mencapai target

yang ditetapkan. Selisih 2% yang konstan menunjukkan bahwa ada kendala sistematis atau tantangan berkelanjutan yang menyebabkan realisasi selalu tertinggal 2% dari target yang diharapkan untuk setiap indikator SPM dan secara keseluruhan. Ini mengindikasikan perlunya analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi akar masalah dan strategi intervensi yang lebih efektif untuk menutup kesenjangan 2% tersebut. Untuk mengkonfirmasi hasil target pencapaian kinerja karyawan di atas, maka dilakukan survey awal mengenai data target dan pencapaian kinerja karyawan PT BCA Finance Pondok Indah Jakarta Selatan tahun 2024. Aspek Berikut adalah data target dan pencapaian kinerja karyawan pada PT BCA Finance Pondok Indah Jakarta Selatan yang didapat dari bagian personalia sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT BCA Finance Pondok Indah Jakarta Selatan

No	Indikator Budaya Organisasi	Skor Rata-rata	Kategori	Deskripsi Fenomena di Lapangan
1	Inovasi & Pengambilan Risiko	3.4	Cukup	Karyawan cenderung bermain aman dan kurang berani mencoba metode baru karena prosedur operasional yang sangat kaku.
2	Perhatian Terhadap Detail	4.1	Tinggi	Fokus perusahaan sangat kuat pada presisi produk plastik dan minimalisasi barang cacat (zero defect).
3	Orientasi Hasil	4.3	Sangat Tinggi	Manajemen memberikan tekanan besar pada pencapaian target produksi harian dan efisiensi output.
4	Orientasi Orang	3	Cukup	Perhatian terhadap kesejahteraan dan aspirasi pribadi karyawan dinilai masih minim dibandingkan tuntutan kerja.
5	Orientasi Tim	3.5	Tinggi	Kerjasama antar departemen masih berjalan, namun mulai muncul ego sektoral akibat beban target individu yang berat.
6	Keagresifan	4.2	Tinggi	Terbentuk lingkungan kerja yang sangat kompetitif; karyawan dituntut untuk selalu melampaui standar kinerja rekan kerja.
7	Stabilitas	3.5	Tinggi	Perusahaan lebih mengutamakan mempertahankan status quo dan aturan lama daripada melakukan perubahan struktural.
Rerata Skor Variabel	3.71	Tinggi	Secara umum budaya organisasi kuat, namun cenderung bersifat mekanistik (kaku).	

Sumber: PT BCA Finance Cabang Pondok Indah, Jkaarta Selatan, 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan adanya fenomena turunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat pencapaian kinerja yang belum optimal, terlihat berdasarkan data di atas pada aspek jumlah kuantitas kerja hanya mencapai 11% dari target 15%, kualitas kerja 12% dan aspek penyesuaian diri sesuai dengan target yaitu pencapaiannya 5%. Mengacu pada data di atas secara keseluruhan target kinerja karyawan

hanya mencapai 78% dengan rata-rata 7% pencapaiannya dari total yang di targetkan 100%.

Tabel 2. Data PT BCA Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Calon Karyawan	Hasil Penilaian Berdasarkan Skor (%)				
			Indikator Penilaian				
			Tingkat Pendidikan	Kemampuan Teknis	Keterampilan	Inovatif	Wawancara
1	2022	40	30%	15%	15%	15%	25%
2	2023	40	35%	15%	16%	14%	20%
4	2024	30	34%	16%	15%	16%	19%
Rata-rata			34%	16%	15%	15%	21%

Sumber: PT BCA Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan, 2025

Berdasarkan tabel di atas data yang di peroleh dari manajemen PT BCA Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan selama tahun 2022-2024 diketahui bahwa pada tahun 2022 dengan jumlah calon karyawan yang di targetkan sebanyak 40 orang dengan lima indikator penilaian didapatkan hasil skor dengan indikator tingkat pendidikan memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 40% yang mendominasi, 25% untuk hasil dari indikator wawancara, sedangkan 15% untuk indikator kemampuan teknis, keterampilan, dan inovatif calon karyawan masing-masing nilainya sama yaitu 15% atau nilai terendah. Pada tahun 2022 dengan target calon karyawan yang sama jumlahnya, indikator tingkat pendidikan dan wawancara memiliki nilai tinggi di atas ke tiga indikator lainnya.

Tabel 3. Prgram Pelatihan Karyawan PT BCA Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.	15	38%	25	62%
2	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi karyawan dalam struktur organisasi.	21	53%	19	47%
3	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan.	18	45%	22	55%
4	Pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya.	17	43%	23	57%
5	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan.	24	53%	16	47%

Sumber: Hasil prasurvey penelitian pada karyawan PT BCA Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan, 2025

Berdasarkan Tabel di atas memberikan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari pra survey dengan memberikan 5 pertanyaan kepada 40 karyawan. Pada pertanyaan nomor 1 (Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang

dibutuhkan karyawan?) sebanyak 15 atau sebesar 38% karyawan menyatakan setuju sedangkan sebanyak 25 atau sebesar 63% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju. Pada pertanyaan nomor 3 (Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan?) sebanyak 18 atau sebesar 45% orang menyatakan setuju dan 22 atau sebesar 55% orang menyatakan tidak setuju, begitu juga dengan pernyataan nomor 4 (Apakah pelatihan yang diberikan melanjutkan dari pelatihan sebelumnya?) mayoritas karyawan menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 23 atau sebesar 43% karyawan dan yang menyatakan setuju hanya 17 atau sebesar 38% karyawan. Dari kelima pertanyaan yang diberikan kepada karyawan, hanya dua pertanyaan yang di jawab oleh karyawan dengan mayoritas setuju. Yaitu pada pertanyaan nomor 2 dan 5.

KAJIAN TEORI

Efektivitas Rekrutmen

Menurut Sinambela (2020: 177) rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 49) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Sedangkan menurut Moekijat (2020: 44), Rekrutment atau penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah, (2021: 89) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Menurut Rivai (2020: 241), rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Program Pelatihan

Menurut Chan dalam Priansa (2020: 36), Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu

ditingkatkan, ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk di manfaatkan dengan segera. Menurut Sinambela (2020: 170) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Sunyoto (2020: 137), “Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2019 dalam Mangkunegara, 2020: 248), “*Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Diartikan pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Kinerja

Menurut Gorden dalam Nawawi (2021: 69) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Menurut Sinambela (2020: 483) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan. Menurut Bangun (2020: 231), Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kurisyanto dalam Mangkunegara (2020: 16) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 11) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagai mana cara mengerjakannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Menurut Sugiyono (2020: 5) “Penelitian

asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Menurut Sugiyono (2020: 38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

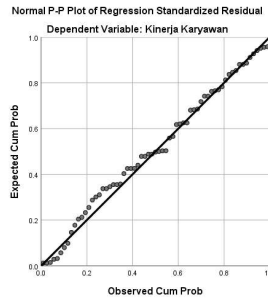
Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Sminov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93364890
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.051
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ atau ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Data Primer Diolah.

Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik residual

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efektifitas Rekrutmen	.335	2.984
	Program Pelatihan	.335	2.984

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan sebesar 1,000 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan sebesar 2,984 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin – Watson

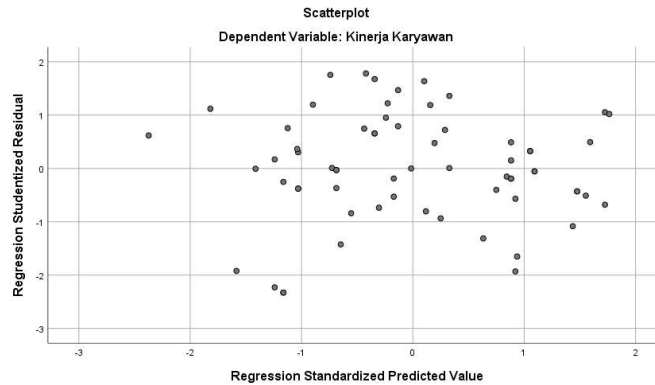
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 ^a	.486	.469	2.981	1.573

a. Predictors: (Constant), Program Pelatihan, Efektifitas Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,586 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



Sumber : Data Primer Diolah.

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.314	4.327		2.152	.035
	Efektifitas Rekrutmen	.489	.127	.608	3.862	.000
	Program Pelatihan	.111	.165	.106	.675	.502

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah.

- a. Nilai persamaan konstanta sebesar 9,314 diartikan bahwa jika variabel Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,314 *point*.
- b. Nilai Efektivitas Rekrutmen (X1) 0,489 diartikan bahwa apabila variabel Efektivitas Rekrutmen (X1) dinaikkan sebesar 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,489 *point*.
- c. Nilai Program Pelatihan (X2) 0,111 diartikan bahwa apabila variabel Program Pelatihan (X2) dinaikkan 1 unit, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,111 *point*.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.469	2.981
a. Predictors: (Constant), Program Pelatihan, Efektifitas Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 artinya variabel Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.469	2.981
a. Predictors: (Constant), Program Pelatihan, Efektifitas Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,469 atau 46,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar 53,1% (100% - 46,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Efektivitas Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.929	4.212		2.357	.022
	Efektifitas Rekrutmen	.559	.073	.694	7.654	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,654 > 1,669) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $\rho\ value < Sig.0.05$ atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Efektivitas Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Program Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.866	4.399		3.607	.001
	Program Pelatihan	.631	.106	.602	5.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,978 > 1,669$). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Produk.

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Efektivitas Rekrutmen (X1) dan Program Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.059	2	260.029	29.270	.000 ^b
	Residual	550.803	62	8.884		
	Total	1070.862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Program Pelatihan, Efektifitas Rekrutmen

Sumber: Data Primer diolah. Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($29,270 > 3,15$), hal ini juga dipersedang dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Efektivitas Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel Efektivitas Rekrutmen berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik regresi linier sederhana dengan persamaan regresi $Y = 9,929 + 0,559X_1$, lalu hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai

sebesar 0,694 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** karena berada pada interval 0,600 – 0,799 dan hasil *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,474 atau 47,4%, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel Efektivitas Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% (100% - 47,4%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,654 > 1,669) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\ value < Sig.0.05$ atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Efektivitas Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roidah Lina (2020) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idan Setiari, (2025) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. San-N-Garmino Tasikmalaya.

Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel Program Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik regresi linier sederhana dengan persamaan regresi $Y = 15,866 + 0,631X_2$ dengan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** karena berada pada interval 0,600 – 0,799. Dan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,352 atau 35,2%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,2% sedangkan sisanya sebesar 64,8% (100% - 35,2%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,978 > 1,669). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Produk. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardian Wahyunata (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport), dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal

senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damas Elvianto, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan.

Pengaruh Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, yaitu dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,314 + 0,489X_1 + 0,111X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 artinya variabel Efektivitas Rekrutmen (X_1) dan Program Pelatihan (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena berada pada interval 0,600 – 0,799. Llau hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,469 atau 46,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Rekrutmen (X_1) dan Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar 53,1% (100% - 46,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau (29,270 > 3,15), hal ini juga dipersedang dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iman Syatoto (2020) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radana Bhaskara Finance Tbk. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan dan rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohainiah, Haidila Maharani (2024) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Sinergi Integra Services Jakarta Barat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial Efektivitas Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,654 > 1,669) Hal tersebut juga dijelaskan dengan nilai $\rho\ value < Sig.0.05$ atau (0.000 < 0,05) dengan persamaan regresi $Y = 9,929 + 0,559X_1$ dan hasil uji koefisien korelasi

sebesar 0,694 serta hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,474 atau 47,4%.

2. Secara parsial Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,978 > 1,669$). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,866 + 0,631X_2$, lalu hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,602 dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,352 atau 35,2%.
2. Secara simultan Efektivitas Rekrutmen dan Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($29,270 > 3,15$), hal ini juga dipersedang dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,314 + 0,489X_1 + 0,111X_2$, dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,697 serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9%.

Saran

1. Efektivitas Rekrutmen pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah – Jakarta Selatan sudah cukup baik, namun perusahaan lebih memperhatikan apa yang menjadi standar perusahaan dalam melaksanakan perekrutan karyawan pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan, hal ini dapat dilihat pada indikator Pelaksanaan Rekrutmen pernyataan 5 dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,43.
2. Program Pelatihan pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah – Jakarta Selatan sudah cukup baik, namun perusahaan harus lebih konsisten serta lebih meningkatkan program pelatihan kerja bagi para karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat pada indikator Tujuan Pelatihan pada pernyataan 3 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,75.
3. Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Cabang Pondok Indah – Jakarta Selatan sudah cukup baik namun perusahaan khususnya pimpinan lebih memperhatikan karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, karena hal ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada indikator Kualitas Kerja pada pernyataan 3 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,95.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bangun, W., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dani, R.A. (2020), Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Di Kota Samarinda, *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 7, Nomor 4
- Danim, Sudarwan, (2020), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi. 2*. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Desak, K. (2020), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen: Vol. 8, No. 7*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>.
- Elvianto, D. dkk., (2022), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, Vol. 2, No. 2
- Fahrozi, R. Sabaruddin, R. dkk., (2022), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta, *Jurnal Tadbir Peradaban* Volume 2, Nomor 1, Januari 2022
- Ghozali, Imam, (2020), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamidi, M., (2020), *Analysis of Retail Investment Behaviour in Indonesian Stock Market*, 24(2), 2635
- Handoko, T. Hani, (2020), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hariandjam M. T. E., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, PengProgram Pelatihanan*, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada. University Press
- Hasibuan, H. M., (2020), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Lina, R. (2020), Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 3, No. 3, July 2020
- Mangkunegara, Anwar, P., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat (2020), *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar. Maju.
- Nawawi, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif ...* Jakarta: Rineka. Cipta
- Notoatmodjo, S.,(2021), *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan (Cetakan VI)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurmansyah, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press,, Pekanbaru.
- Pahrani, V.A Qurbani, D. (2024), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megatama Abadi. *IRS Prosiding Seminar Manajemen* Vol. 3 No. 2
- Priansa, S. J., (2020: 24), *Konsumen, Pemasaran, Komunikasi*. Kontermporer. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Revuan, D.J. Apri, M. (2022), Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana, *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*Vol.01, No.02 Desember 2022

- Ridwan, (2020), *Strategi belajar mengajar*. Depok: PT Raja. Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo. Persada. Jakarta
- Rohaniah, M. (2024), Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Sinergi Integra Services Jakarta Barat, *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 2, No. 4, October 2024
- Setiari, I. (2025), Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya, *Jurnal Media Teknologi* Vol 11 No. 02 Maret 2025
- Siagian, Sondang, P., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S., (2020), *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Bisnis (Edisi 3)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2020), *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru
- Supranto, J., (2020), *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk. Menaikkan Pangsa Pasar*. Cetakan keempat. Jakarta. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Syatoto, I. (2020), Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radana Bhaskara Finance, Tbk, *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No. 2, Januari
- Wahyunata, Ardian (2021), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport), *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 5, No. 1, September 2021
- Wibowo, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijaya, Andreas, (220), *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 3.0. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Innosain