

Analisis Rekrutmen, Pelatihan dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

by simitiga@unpkdr.ac.id 1

Submission date: 30-Jun-2025 04:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 2706172519

File name: 2112010151_NARULITA_AYU_SOLIKHAH.docx (1.14M)

Word count: 15254

Character count: 100638

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Tengah perkembangan zaman yang semakin pesat, persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin kompetitif. Oleh karena itu, Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber dayanya secara optimal, mulai dari manajemen keuangan atau finansial perusahaan, manajemen pemasaran maupun promosi, serta manajemen operasional, hingga manajemen sumber dayanya agar dapat bersaing di era industri saat ini. Perusahaan sendiri adalah sebuah Lembaga yang memiliki tujuan untuk memajukan sebuah perusahaan secara bersama dan berlanjut secara terorganisir dengan berbagai element yang ada didalamnya (Rae et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (*human resource management*) ialah komponen utama dalam sumber daya organisasi yang perlu mendapat perhatian khusus oleh setiap perusahaan maupun lembaga. Memiliki SDM yang bersifat profesional dan memiliki kualitas bisa menambah nilai perusahaan dan pelanggan, sehingga kualitas SDM dapat terlihat dari betapa suksesnya Perusahaan tersebut (Mediana & Hwihanus, 2024). Adapun juga pernyataan dari (Kristanti & Pangastuti, 2019) yang menyatakan bahwa, untuk memperoleh tingkat kinerja yang baik serta dapat berkompetisi, Perusahaan perlu menganggap bahwa karyawan merupakan elemen asset Perusahaan yang memiliki peran krusial dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu secara serius memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya guna menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, hal ini tentu membuat semua perusahaan harus bisa mempunyai sumber daya yang berkompetensi dan berkualitas agar kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi target. Karena hal tersebut, kinerja karyawan menjadi satu diantara upaya-upaya perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan.

Keunggulan serta keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi tentunya mempengaruhi kemajuan organisasi atau Perusahaan itu sendiri. Pada masa sekarang ini, kinerja menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh suatu organisasi, dikarenakan persaingan global yang semakin ketat dan cepat setiap harinya, apabila kualitas sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan terus ditingkatkan secara berkelanjutan, keberhasilan globalisasi perusahaan dalam rangka mempertahankan dan mendapatkan sebuah keuntungan secara maksimum dapat diwujudkan yang sekaligus dapat menekan kerugian dari persaingan global (Nurkhotimah, 2022). Sumber Daya Manusia merupakan faktor bisnis penting yang memegang peranan penting dalam operasional (Fitriana et al., 2022). Adapun menurut pemaparan dari (Saputra & Rahmat, 2024) Pengertian kinerja karyawan merujuk pada standar yang telah ditetapkan berdasarkan kurun waktu tertentu dalam menghitung hasil kerja yang dicapai. Perhitungan dari hasil kinerja karyawan tentunya memiliki aturan dan target kinerjanya tersendiri di setiap Perusahaan, dan tentu saja setiap Perusahaan ingin untuk tetap selalu memenuhi bahkan melampaui dari target hasil kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan sejauh mana mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan (Terisma et al., 2023). Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019), untuk dapat memenuhi target Perusahaan kinerja karyawan perlu didukung oleh etos kerja yang tinggi agar mampu berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pertumbuhan Perusahaan dan meningkatkan perolehan keuntungan, perusahaan dapat merugi apabila suatu saat kinerja karyawan menurun dan memburuk.

Untuk menghindari segala macam kerugian yang dapat terjadi pada perusahaan, maka menjaga hasil kinerja karyawan yang stabil dan memenuhi target adalah hal yang penting untuk dicapai setiap perusahaan. Ada pula pemaparan menurut (Silaen et al., 2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat berkaitan dengan peningkatan produktivitas yang merupakan bagian dari manajemen SDM dalam perusahaan, dengan demikian Sumber Daya Manusia dapat dianggap sebagai salah satu aset paling vital dalam suatu perusahaan. Adapun menurut (Widodo & Yandi, 2022) yang menyatakan bahwa,

taraf kesuksesan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dilihat dari *output* yang dihasilkan baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, berdasarkan standar yang diterapkan untuk pekerjaan tersebut. Pernyataan yang serupa juga dipaparkan oleh Supriyanto dalam (Pusparini & Ali, 2022) yang menyatakan bahwa, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan target, tetapi juga memiliki pengaruh langsung terhadap perkembangan organisasi, keunggulan kompetitif, serta keberlangsungan operasional perusahaan. Berdasarkan itu, dapat kita simpulkan bahwa kinerja dalam manajemen SDM merupakan aspek yang sangat penting untuk dikaji dalam Perusahaan guna keberlangsungan operasional mereka.

Mengingat krusialnya peranan dari sumber daya manusia (SDM) ini untuk berkontribusi dalam mencapai sasaran perusahaan, maka manajemen SDM menjadi aspek penting yang harus dikelola secara optimal, salah satunya melalui mekanisme rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan syarat dan kebutuhan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Sundari et al., 2024), rekrutmen yang efektif menjadi salah satu aspek yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Walaupun begitu, tidak semua hasil penelitian memiliki hasil yang konsisten. Penelitian oleh (Kristanto et al., 2024) mengungkapkan jika ada korelasi rendah di antara rekrutmen dan kinerja karyawan, bahkan menunjukkan adanya implikasi negatif. Hasil ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen yang tidak tepat atau tidak sesuai kebutuhan dapat berdampak pada penurunan kinerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk meninjau kembali sistem rekrutmen yang diterapkan serta menegaskan bahwa proses rekrutmen merupakan aspek yang penting pula untuk dikaji dalam manajemen SDM.

Selain rekrutmen, ada pula aspek lain yang harus mendapatkan perhatian dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan, yaitu pelatihan. Menurut (Dwiansyah et al., 2024) pelatihan ini sangat dibutuhkan karena, seiring dengan teknologi yang terus perkembangan dan konsistennya

perubahan dalam permintaan pasar yang begitu pesat, sangat penting bagi karyawan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka dengan sarana pelatihan. Sementara menurut (Wahyuningsih, 2019), pelatihan dapat memberikan peluang bagi para karyawan untuk memperluas kemampuan serta keahlian dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membimbing karyawan dalam memahami tugas yang harus dilakukan, alasan dibalik pelaksanaannya, serta memberikan peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Wahyiah, 2024) yang memaparkan bahwa, pada pengrajin yang kurang pengetahuan dan pemahaman pengrajin baik dalam manajemen maupun teknik produksi yang minim atau tingkat pendidikan para pengrajin yang menjadi peserta kegiatan pelatihan rata-rata relatif masih rendah, sehingga proses penyerapan atau transformasi ilmu dan pengetahuan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan belum dapat terserap sepenuhnya. Dengan demikian pelatihan ialah salah satu aspek krusial yang perlu mendapatkan perhatian khusus terutama untuk para karyawan baru yang mayoritas memerlukan *basic training* dalam pekerjaannya.

Selain rekrutmen dan pelatihan, evaluasi kerja juga menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi berfungsi sebagai alat untuk menilai dan memperbaiki kinerja karyawan maupun efektivitas proses kerja. Menurut (Lumempow et al., 2021), evaluasi adalah salah satu aspek dalam manajemen yang dimaksudkan agar dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas di masa mendatang. Sejalan dengan itu, Nurtaila dalam (Lumempow et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja yang baik menjadi sarana penentu tercapainya tujuan organisasi, sehingga evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala. Melalui proses evaluasi, perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan serta kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang kemudian menjadi dasar dalam perbaikan dan pengambilan keputusan demi peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh dan menegaskan sebetapa penting pelaksanaan evaluasi yang efisien dan terstruktur.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi akan kinerja karyawan, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan variasi. Selain hasil dari penelitian tentang rekrutmen dari (Kristanto et al., 2024), Adapun hasil dari penelitian (Arta et al., 2023) yang juga menunjukkan hasil tidak signifikan dan menolak hipotesisnya yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif akan kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan oleh teori umum yang memaparkan jika rekrutmen yang baik akan meningkatkan performa karyawan. Di sisi lain, berdasarkan penelitian tentang pelatihan dari (Anggono & Hwee, 2024) menyimpulkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan akan kinerja karyawan. Dan ada pula penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih et al., 2023) penilaian kinerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang memunculkan gap atau celah di berbagai aspek dan memerlukan pengkajian lebih lanjut, terutama pada skala usaha kecil-menengah seperti UD. Mulia Abadi di Kediri. Hal inilah yang melandasi penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana proses rekrutmen, pelatihan dan evaluasi berpengaruh pada kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi di Kediri.

Mendapatkan capaian kinerja yang tepat maupun dapat melebihi ekspektasi dari target yang ditetapkan manajemen merupakan keinginan semua Perusahaan, hal ini pula yang ingin dicapai oleh UD. Mulia Abadi yang berlokasi bisnis di Ngadiluwih, kabupaten Kediri ini. Berikut ini adalah grafik kinerja karyawan UD. Mulia Abadi periode tahun 2023:

DATA KINERJA KARYAWAN UD. MULIA ABADI 2023						
	MI	MI	MI	MA	Jumlah	KETERANGAN
Januari	5	5	4	5	17	Tidak Tercapai
Februari	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Maret	5	5	5	5	20	TERCAPAI
April	2	3	5	5	15	Tidak Tercapai
Mai	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Juni	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Juli	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Agustus	5	5	5	5	20	TERCAPAI
September	5	5	5	5	20	TERCAPAI
Oktober	5	5	5	5	20	TERCAPAI
November	5	5	5	5	20	Tidak Tercapai
Desember	5	5	5	5	20	TERCAPAI
GRANDTOTAL	57	58	55	56	230	

UD. Mulia Abadi
Jl. Waringin Ikn, Pesisir
Des. Ngadirejo Kab. Ngadirejo, Kediri

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan UD. Mulia Abadi 2023

Sumber: data diolah oleh UD. Mulia Abadi tahun 2023

UD. Mulia Abadi ini adalah suatu Usaha Dagang yang berada dibidang pengolahan kayu (*woodworking*) dan pembuatan furnitur. Usaha Dagang ini memiliki total karyawan berjumlah 43 orang, yang terdiri dari 40 karyawan yang bekerja dalam bidang pengolahan kayu menjadi produk jadi yang siap didistribusikan, 2 orang karyawan yang bekerja sebagai admin Penjualan, dan seorang mandor yang bertanggung jawab pada kerja karyawan bagian pengolahan kayu. Pada gambar 1.1 diatas dapat diidentifikasi bahwa target kinerja seluruh karyawan bagian pengolahan kayu yaitu dalam satuan meter kubik (m^3) berjumlah 5 setiap minggu dan 20 untuk setiap bulannya serta dalam beberapa bulan tertentu target tersebut belum dapat tercapai sepenuhnya. Dari gambar 1.1 ini pula peneliti menyimpulkan bahwa target kinerja karyawan setiap bulannya masih kurang konsisten dan pada bulan tertentu bisa dikatakan kurang memenuhi target. Berdasarkan pra-riset yang dilaksanakan peneliti menggunakan metode wawancara dengan direktur dan beberapa karyawan di

UD. Mulia Abadi, peneliti menemukan beberapa faktor yang potensial menjadi aspek utama dalam kurangnya kinerja pada Perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis merasa terdorong untuk mengangkat permasalahan ini sebagai fokus penelitian dan mengambil sudut Rekrutmen, Pelatihan dan Evaluasi kerja dari karyawan UD. Mulia Abadi dan menyusun Skripsi berjudul **"Analisis Rekrutmen, Pelatihan, Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri"**.

B. Rumusan Masalah

Didasari oleh pemaparan pada latar belakang diatas, agar permasalahan menjadi tampak lebih jelas maka dirumuskan beberapa rumusan masalah yang mana sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
3. Apakah Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
4. Apakah Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kinerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka dapat dijabarkan bahwa tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri
2. Untuk menganalisis Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri
3. Untuk menganalisis Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

4. Untuk menganalisis Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kinerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Manfaat Praktis

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami dengan baik dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja daripada seluruh karyawan yang mana merupakan salah satu aspek terpenting dari sebuah Perusahaan.
- b. Melakukan rekrutmen yang relevan dengan tujuan dan kebutuhan Perusahaan.
- c. Pelatihan yang dilakukan sebagai sarana pemberian pengetahuan tentang pekerjaan karyawan dapat di terapkan secara efektif pada kebijakan bagian personalia atau manajemen.
- d. Dapat mengetahui perkembangan dan kekurangan segala sumber daya dan aspek yang ada dalam Perusahaan dengan melakukan Evaluasi Kerja yang terstruktur.

2. Manfaat Teoretis

- a. Untuk memperkuat teori yang dikemukakan oleh (Nurhotimah, 2022) yang menyatakan bahwa, SDM Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal dalam organisasi maupun Perusahaan yang memiliki pengaruh dalam perkembangan dan kemajuan tempat tersebut.
- b. Untuk memperkuat teori yang dipaparkan oleh (Lina, 2020) yang menyatakan jika, rekrutmen memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung pencapaian dan pelaksanaan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, aspek ini perlu mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen SDM.
Adapun teori dari (Sayyidah & Tampubolon, 2024) yang menyatakan bahwa, Kualitas karyawan sebuah perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

- c. Untuk memperkuat teori yang dikatakan oleh (Dwiansyah et al., 2024) yang mengatakan jika, dengan penerapan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta konsistensi dalam pelaksanaan disiplin kerja, diharapkan karyawan mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan secara efektif, meraih kepuasan pribadi melalui pencapaian hasil yang optimal, dan secara menyeluruh berkontribusi dalam mewujudkan tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan.
- d. Untuk memperkuat teori dari Simanjuntak dalam (Widyaningrum, 2020) yang menyatakan jika, evaluasi kerja merupakan salah satu cara dalam proses penilaian terlaksananya tugas (*performance*) individu atau sekelompok maupun ⁹⁷ unit-unit kerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang mengacu pada standar penilaian kinerja atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai acuan pencapaian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Kinerja Karyawan (Y)

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Nurkhotimah, 2022) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja layaknya standar, target atau sasaran maupun kriteria yang telah disepakati bersama, yang dinilai selama kurun waktu atau periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan.

Menurut (Mufida et al., 2021) kinerja karyawan ialah kriteria pencapaian kerja mencakup kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa melewati batas yang telah ditentukan, sehingga hasilnya sejalan dengan nilai moral dan etika Perusahaan. Hal ini juga mencerminkan kompetensi dalam memenuhi berbagai tuntutan dan standar pekerjaan yang ditetapkan.

Adapun berdasarkan pernyataan Mangkunegara dalam (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas oleh karyawan yang telah dijalankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta memenuhi standar kualitas dan kuantitas kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut mencakup aspek kualitas dan kuantitas, serta mempertimbangkan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan keselarasan dengan etika serta tujuan Perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pemiparan dari Wirawan dalam (Pangestu et al., 2022) faktor-faktor yang secara potensial dapat mempengaruhi kinerja meliputi berikut:

- a. Faktor intrinsik, adalah faktor yang didapat saat berkembang dan didapat sejak lahir. Faktor bawaan layaknya kondisi fisik, psikis, karakteristik dan bakat. Faktor yang didapat yaitu ilmu pengetahuan, keterampilan, motivasi, etos dan pengalaman kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi mencakup berbagai bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Dukungan ini berperan penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan internal tersebut meliputi unsur-unsur seperti tujuan, visi, dan misi organisasi, kebijakan yang ditetapkan, penggunaan teknologi, strategi yang dijalankan, sistem manajemen, pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta individu-individu yang berada di dalam organisasi.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi merujuk pada berbagai kondisi, peristiwa, atau situasi di luar organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson yang dijelaskan dalam (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan berpengaruh terhadap seberapa banyak kontribusi pada organisasi, antara lain yaitu:

a. Kuantitas Kerja

Indikator ini diukur melalui perbandingan antara standar volume kerja yang telah ditetapkan (norma kerja) dengan kemampuan *actual* (sebenarnya) yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

b. Kualitas Kerja

Indikator ini lebih berfokus pada kualitas hasil kerja dibanding dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Aspek kualitas tersebut mencakup tingkat ketepatan, ketelitian, kerapian,

pemanfaatan serta pemeliharaan peralatan, serta keterampilan dan kecakapan dalam menjalankan tugas

c. Pemanfaatan Waktu

Indikator ini berisi tentang pemanfaatan waktu kerja yang disesuaikan dengan kriteria dan kebijakan setiap organisasi.

d. Tingkat Kehadiran

Indikator ini menilai berkaitan kehadiran karyawan. Apabila kehadiran karyawan berada di bawah standar yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut dinilai kurang mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

e. Kerja sama

Penilaian didasarkan pada sejauh mana seluruh karyawan terlibat dalam pencapaian target yang telah ditetapkan, karena tingkat keterlibatan tersebut turut memengaruhi keberhasilan unit atau bagian yang menjadi tanggung jawab pengawas.

4. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dalam (Yanto & Sitico, 2020), dimensi kinerja ini meliputi beberapa poin, yaitu:

a. Target

Target merupakan salah satu dimensi yang mencerminkan pencapaian terhadap jumlah permintaan, volume pekerjaan, atau keuntungan yang diperoleh.

b. Kualitas

Kualitas merupakan dimensi yang krusial, karena hasil kerja yang berkualitas dapat menjadi kekuatan utama Perusahaan dalam menjaga loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyerahan pekerjaan menjadi pasti apabila penyelesaian yang dilakukan *on time* dan dapat menciptakan kepastian distribusi. Ini adalah modal untuk membangun kepercayaan pada *customer*.

d. Taat asas

Dimensi ini menuntut untuk tidak hanya fokus untuk memenahi target, *quality* dan ketepatan waktu tapi juga harus dieksekusi secara tepat, transparan dan bisa dipertanggung jawabkan semua pihak.

5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu Variabel Kinerja Karyawan

No.	Penulis dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	¹ Anastasya Martha Mediana ² Hwihannus (2024)	⁶ Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya	Variable bebas: audit manajemen SDM Variable terikat: ⁶ efektivitas dan efisiensi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja SDM Metode penelitian: pendekatan penelitian deskriptif kualitatif (kuesioner, wawancara, observasi)	Penelitian ini memaparkan bahwa fungsi dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier, serta penilaian kinerja di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya telah berjalan secara efektif dan efisien.
2.	⁶² Rikapani Irfan Ardhi Yanto ⁶² Vera Sylvia Saragi Sita (2020)	⁶² Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi	Variable bebas: rekrutmen, seleksi, motivasi Variable terikat: ⁴³ kinerja karyawan Metode penelitian: penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik dan	⁶² Hasil penelitian ini menunjukkan fakta bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi secara parsial dan simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Penulis dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Teknik analisis linier berganda serta metode simple random sampling.	

B. Teori dan Penelitian Terdahulu Dari Rekrutmen (X₁)

1. Definisi rekrutmen

Menurut Mardianto dalam (Yanto & Sitio, 2020), rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan untuk menjangkit kandidat tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan kualifikasi dan selaras dengan tuntutan serta kebutuhan organisasi organisasi atau perusahaan.

Menurut Arief Saptono dalam (Permana et al., 2020), rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan, guna mengisi posisi yang kosong sesuai dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja.

Adapun menurut (Napitupulu & Manalu, 2024), rekrutmen merupakan Upaya untuk memperoleh tenaga kerja baru guna mengisi posisi yang tersedia, dengan tujuan mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari, menarik, dan memperoleh calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi, kemampuan, dan motivasi yang sesuai, guna mengisi posisi yang diperlukan dalam Perusahaan, sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

2. Tujuan Rekrutmen

Menurut (Sayyidah & Tampubolon, 2024) Tujuan dilaksanakannya kegiatan seleksi agar perusahaan merekrut karyawan menurut kriteria yang sudah dibutuhkan perusahaan.

Adapun pernyataan menurut Rivai dalam (Napinipula & Manalu, 2024), tujuan dalam kegiatan rekrutmen terdiri dari:

- a. Agar selaras dengan arah dan strategi perusahaan. Sebelum menjalankan proses rekrutmen, Perusahaan terlebih dahulu menetapkan program serta strategi demi mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjawab hal tersebut, Perusahaan menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.
- b. Untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja berkompentensi untuk jangka pendek ataupun jangka Panjang, terutama terkait dinamika dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.
- c. Memberikan dukungan terhadap pelaksanaan kebijakan Perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berasal dari berbagai latar belakang serta memiliki karakteristik yang beragam.
- d. Berperan dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi dengan mengeliminasi pelamar yang sejak awal tidak memenuhi kualifikasi sebagai calon karyawan.
- e. Meminimalisir potensi terjadinya pengunduran diri dari karyawan baru setelah diterima kerja.
- f. Sebagai bagian dari koordinasi antara proses rekrutmen dengan program seleksi dan pengembangan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan.
- g. Menjadi dasar dalam menilai apakah metode rekrutmen yang diterapkan sudah efektif dan efisien.
- h. Mendukung aktivitas Perusahaan dalam menjalankan program pemerintah, khususnya dalam mengurangi angka pengangguran.

3. Faktor-Faktor Rekrutmen

Menurut (Napitupulu & Manalu, 2024), terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses rekrutmen, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Organisasi

Sifat atau struktur organisasi berpengaruh terhadap bentuk dan penerapan sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang bersifat sentralistik cenderung lebih memilih pendekatan rekrutmen berdasarkan kedekatan personal atau kromi. Sebaliknya organisasi yang belum memiliki sistem promosi dan mutasi internal yang baik akan lebih cenderung merekrut tenaga kerja dari luar.

b. Reputasi Perusahaan

Reputasi Perusahaan di mata *public* turut mempengaruhi minat pelamar. Perusahaan yang dikenal memiliki reputasi yang buruk biasanya akan sulit menarik minat pelamar, sementara Perusahaan dengan reputasi yang positif, baik dalam hal kesejahteraan karyawan maupun prestasi bisnis, akan diminati oleh calon pelamar.

c. Kebijakan Internal Perusahaan

Kebijakan Perusahaan menjadi landasan bagi manajer dalam membuat Keputusan rekrutmen. Sebagai contoh, beberapa Perusahaan lebih memilih sistem kerja kontrak jangka Panjang bagi karyawan baru, namun kebijakan ini umumnya kurang menarik bagi pelamar yang memiliki Pendidikan dan pengalaman tinggi.

d. Perencanaan Strategis dan SDM

Rencana strategis Perusahaan mengarahkan jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan siapa yang layak mengisinya. Dalam hal ini, Sebagian Perusahaan lebih memilih merekrut karyawan dari internal karena dianggap telah memahami sistem kerja dan budaya

kerja Perusahaan dibanding tenaga kerja eksternal yang masih baru.

c. Faktor Eksternal

Kondisi pasar tenaga kerja di luar Perusahaan turut menemakan proses rekrutmen. Semisal, jika wilayah mengalami surplus tenaga kerja, maka Perusahaan dapat dengan mudah memperoleh pelamar tanpa harus melakukan promosi lowongan kerja secara intensif.

f. Kualifikasi dan Persyaratan Kerja

Agar proses rekrutmen berjalan efektif, Perusahaan perlu mencantumkan persyaratan kerja secara jelas dan rinci. Hal ini penting karena pelamar akan cenderung melamar pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka.

4. Metode Rekrutmen

Menurut Sukmawati dalam (Dewi et al., 2021) pelaksanaan rekrutmen terdapat dua metode menurut, antara lain yaitu:

a. Metode Tertutup

Dalam metode ini, penyebaran informasi lowongan kerja hanya kepada karyawan internal atau individu yang dianggap relevan. Pendekatan ini cenderung menghasilkan jumlah pelamar yang terbatas, sehingga mempersempit peluang Perusahaan untuk menemukan kandidat dengan kualitas terbaik.

b. Metode Terbuka

Dalam metode ini, informasi mengenai lowongan kerja disampaikan secara luas kepada public, melalui berbagai media iklan cetak, platform digital, maupun media elektronik seperti sosial media. Tujuannya agar informasi tersebut menjangkau lebih banyak orang, sehingga Perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk menerima lamaran dari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

5. Indikator Rekrutmen

Indikator rekrutmen menurut Suryani dan Sulaeman dalam (Awengelisti et al., 2022) dasar-dasar penarikan tenaga kerja, sumber rekrutmen metode yang digunakan dalam proses penarikan, serta hambatan-hambatan yang mungkin muncul menjadi komponen penting dalam kegiatan rekrutmen.

Sementara itu, menurut Suwanto dan Priansa dalam (Lina, 2020) terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur variabel rekrutmen, yang meliputi:

- a. Proses penarikan tenaga kerja
- b. Tahap seleksi calon karyawan
- c. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai
- d. Pengenalan lingkungan kerja atau orientasi
- e. Proses analisis pekerjaan

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2

Penelitian terdahulu Variabel Rekrutmen

No.	Penulis dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	¹⁵ Rendi Lina (2020)	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Rekrutmen Variabel terikat: Kinerja Karyawan Metode penelitian: Jenis penelitian menggunakan desain kausal dengan pendekatan kuantitatif	¹⁶ Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2.	Destyani Mariah Solihah (2024)	Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry	Variabel bebas: sistem rekrutmen, pelatihan, penempatan kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan	⁷ Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

No.	Penulis dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			jenis penelitian analisis deskriptif Kualitatif.	

C. Teori dan Penelitian Terdahulu Dari Pelatihan (X₁)

1. Definisi Pelatihan

Menurut Andayani dan Hirawati dalam (Saryani et al., 2023), pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap yang dibutuhkan Perusahaan, sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawab secara maksimal dan berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Dessler dalam (Gustiana et al., 2022), pelatihan merupakan suatu Upaya pengembangan. Melalui kegiatan ini, karyawan memperoleh pemahaman praktis dan aplikatif yang sesuai dengan kondisi kerja Perusahaan, dengan tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas serta menunjang tercapainya target organisasi.

Dari berbagai pernyataan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta sikap karyawan agar mereka dapat bekerja secara efisien dan turut berkontribusi dalam mewujudkan tujuan Perusahaan atau organisasi.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Riniwati dalam (Suratman & Riyanti, 2020) mengemukakan bahwa Adapun tujuan dan manfaat dari pengadaan pelatihan adalah:

- Tujuan pelatihan sumber daya manusia

- 1) Meminimalkan risiko dalam proses perekrutan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 2) Meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi terkini.
 - 3) Mendorong efisiensi waktu pembelajaran agar hasil kerja menjadi lebih optimal.
 - 4) Mengurangi hambatan yang muncul dalam aktivitas operasional perusahaan.
 - 5) Menyeleksi karyawan yang layak untuk promosi jabatan, sehingga menciptakan kompetisi yang sehat dan meningkatkan motivasi kerja.
 - 6) Mendorong partisipasi aktif karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi.
 - 7) Meningkatkan mutu dan produktivitas kerja dari setiap individu dalam perusahaan.
- b. Manfaat pelatihan sumber daya manusia
- 1) Meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja tenaga kerja.
 - 2) Mendorong semangat kerja karyawan melalui peningkatan motivasi.
 - 3) Menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan lebih efektif dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
 - 4) Mengurangi hambatan yang dapat terjadi dalam proses operasional perusahaan.
 - 5) Membentuk karakter individu yang loyal, memiliki etika yang baik, dan mampu bekerja dalam tim.
 - 6) Mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan perusahaan.
 - 7) Meningkatkan kepercayaan diri karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
 - 8) Mewujudkan lingkungan kerja yang positif dan suportif.

- 9) Menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap perusahaan.
- 10) Meningkatkan standar keselamatan dan kualitas kerja.
- 11) Membantu karyawan dalam berpikir lebih matang dalam pengambilan keputusan.
- 12) Membangun komunikasi yang efektif dan terbuka di lingkungan kerja.

3. Metode pelatihan

Menurut Siagian dalam (Suryani et al., 2023), metode yang biasa diterapkan dalam pelatihan yaitu:

a. Metode pelatihan dilakukan di tempat kerja (*on the job training*)

Penerapan metode ini dilaksanakan langsung di tempat kerja, di mana karyawan dilatih dengan situasi kerja nyata. Bentuk pelatihannya bisa berupa magang, rotasi jabatan, maupun pelatihan dasar tergantung tugasnya. Tujuan dari metode ini adalah agar karyawan dapat belajar sambil bekerja dan memahami tanggung jawab secara langsung.

b. Metode pelatihan dilakukan di luar pekerjaan (*off the job training*)

Penerapan metode ini berada di luar tempat kerja dengan suasana yang terpisah dari aktivitas rutin karyawan. Teknik yang digunakan meliputi simulasi, ceramah, bermain peran (*role playing*), pembelajaran mandiri, program pelatihan terstruktur, pelatihan vestibule, serta pelatihan dalam laboratorium. Metode ini lebih fokus pada penguasaan konsep dan keterampilan secara teoritis maupun praktis sebelum diterapkan ke tempat kerja.

4. Indikator Pelatihan

Berdasarkan pernyataan Rivai dalam (Dwiansyah et al., 2024) indikator keberhasilan pelatihan dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek, yaitu:

- a. Adanya peningkatan pengetahuan atau perkembangan dalam proses pembelajaran karyawan.
- b. Terjadinya perubahan sikap atau perilaku kerja yang lebih positif setelah melakukan pelatihan.
- c. Hasil atau output yang didapat berdampak langsung setelah pelaksanaan pelatihan tersebut.

Adapun Menurut Wahyuningsih dalam (Wilson & Hikmah, 2020) terdapat lima indikator yang penting untuk menjadi tolak ukur dalam penempatan pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Target pelatihan perlu ditetapkan secara realistis dan disampaikan dengan jelas. Tujuannya adalah untuk membekali peserta dengan keterampilan kerja serta menumbuhkan pemahaman mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

2. Materi Pelatihan

Materi yang disampaikan dapat mencakup berbagai aspek seperti manajemen kerja, komunikasi bisnis, psikologi kerja, kedisiplinan dan etika profesional, serta penyusunan laporan kerja. Materi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi peserta pelatihan.

3. Metode pelatihan

Pendekatan pelatihan melalui metode partisipatif, seperti diskusi kelompok, seminar, praktik langsung (demonstrasi), games edukatif, pelatihan berbasis pengalaman, evaluasi melalui ujian, kunjungan lapangan, serta studi banding. Metode ini dilakukan guna mendorong keterlibatan aktif peserta pelatihan.

4. Kualifikasi Peserta

Karyawan yang mengikuti pelatihan merupakan individu yang telah memenuhi kriteria tertentu, misalnya berstatus

sebagai pegawai tetap atau memperoleh rekomendasi dari atasan untuk mengikuti program pengembangan kompetensi ini.

5. Kualifikasi pelatih

Instruktur atau pelatih yang memberikan materi harus memiliki keahlian sesuai dengan topik pelatihan, mampu memberikan motivasi serta menginspirasi peserta, dan menggunakan pendekatan partisipatif yang interaktif selama proses pelatihan berlangsung.

5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3

Penelitian terdahulu Variabel Pelatihan

No.	Judul dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dedyani Mariah Solihah (2024)	Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Asim Cotton Industry	Variable: babac: sistem rekrutmen, pelatihan, penempatan kerja Variable terkait: kinerja karyawan Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif Kualitatif.	Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Charles Wilson Hikmah (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kuncu Prima	Variable: babac: pelatihan, disiplin Variable terkait: Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan variable pelatihan dan disiplin memiliki pengaruh positif dan

No.	Judul dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Teori dan Penelitian Terdahulu Dari Evaluasi kerja (X₁)

1. Definisi Evaluasi Kerja

Menurut (Nurkhotimah, 2022) penilaian kerja, atau dikenal juga dengan istilah *performance appraisal*, merupakan salah satu elemen penting dalam mendorong perkembangan organisasi secara optimal dan efisien.

Berdasarkan pemaparan dari (Cahyani, 2023) manajemen evaluasi kinerja merupakan suatu sistem yang dirancang oleh Perusahaan sebagai alat pengendali terhadap berbagai aspek pendukung operasional. Sistem ini mencakup penusunan rencana kerja, penetapan target bagi karyawan maupun Perusahaan, penilaian terhadap kinerja individu, serta langkah strategis yang perlu diambil sejalan dengan dinamika perkembangan bisnis global, guna mendukung tercapainya tujuan Perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan, dengan demikian, evaluasi kerja dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dirancang oleh Perusahaan untuk menilai serta mengoptimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Sistem ini juga berfungsi sebagai dasar dalam proses pengambilan Keputusan serta alat kontrol untuk memastikan tercapainya dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

2. Tujuan Evaluasi Kerja

Menurut Abdullah dalam (Cahyani, 2023) Adapun tujuan dari pengaduan evaluasi kerja ialah:

- a. Meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai melalui program pembinaan serta pemberian motivasi, seperti pemberian kompensasi yang sesuai.
- b. Menilai tingkat kompetensi karyawan sebagai acuan dalam penetapan jenjang karier dan pengembangan profesional.
- c. Berfungsi sebagai landasan dalam menentukan Keputusan strategis yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan serta manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Evaluasi Kerja

Menurut Umam dalam (Pingestu et al., 2022) manfaat evaluasi memberikan kontribusi penting dalam merumuskan kebijakan organisasi secara lebih terstruktur dan terarah, yaitu meliputi:

- a. Menyesuaikan besaran imbalan berdasarkan hasil penilaian kerja karyawan.
- b. Mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta pengembangan kompetensi yang diperlukan
- d. Menjadi dasar pengambilan Keputusan terkait promosi jabatan, rotasi (mutasi), pemutusan hubungan kerja (PHK), serta penempatan karyawan yang sesuai.
- e. Menyediakan data dan informasi untuk keperluan analisis atau penelitian terkait karyawan
- f. Membantu karyawan dalam mengenali dan mengevaluasi kekurangan dalam perencanaan tugas atau sistem kerja yang ada.

4. Indikator Evaluasi

Menurut Hasibuan dalam (Widiaswari, 2021), Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur keberhasilan evaluasi adalah:

a. Kesetiaan

Kesetiaan diartikan sebagai ukuran terhadap loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, maupun organisasi

tempat dia bekerja. Loyalitas ini tercermin dari komitmen pegawai dalam menjaga nama baik organisasi, baik di lingkungan kerja maupun di luar, serta kesiapannya membera institusi dari pihak-pihak yang dapat merugikan.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja mencerminkan *output* yang diperoleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, berdasarkan tugas yang telah ditentukan. Evaluasi ini mengukur tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mencerminkan kemampuan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakan, tugas, hasil kerja, serta penggunaan fasilitas kerja. Selain itu, juga mencakup perilaku profesional dalam menjalankan tugasnya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan perundang-undangan, kebijakan Perusahaan, dan instruksi dari atasan yang sah. Hal ini juga mencakup kesungguhan untuk menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan dan menghindari segala bentuk pelanggaran.

e. Kejujuran

Kejujuran dinilai dari integritas karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan benar, baik terhadap diri sendiri, atasan, bawahan, maupun pihak lain yang terkait, serta dalam memenuhi janji atau komitmen kerja.

f. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan dan kemauan karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, baik dalam hubungan vertical maupun horizontal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja tim.

g. **Prakarsa**

Prakarsa menilai kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan atau Keputusan secara mandiri, berdasarkan pemikiran kritis, analisis, dan kreativitas dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi tanpa harus selalu menunggu perintah atasannya.

h. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dinilai dari kemampuan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain, memiliki kepribadian yang kuat, wibawa, dihormati oleh bawahan, serta mampu mendorong tim agar dapat menjalankan tugas dengan optimal dalam rangka meraih sasaran organisasi.

5. **Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.4

Penelitian terdahulu Variabel Evaluasi Kerja

No.	Judul dan Tahun Penulisan	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gita Indah Chayani (2023)	Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan	Variabel bebas: evaluasi Variabel terikat: produktivitas perusahaan Metode penelitian: metode studi Pustaka, Teknik pengumpulan data dengan cara menganalisis literatur, jurnal sebagai acuan dasar teori.	35 hasil dan pembahasan melalui pembelajaran literatur dapat menyimpulkan jika manajemen evaluasi kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menjalankan sebuah perusahaan.
2.	¹ Mahmud Fauhan Defian Satriya Putra Alif	Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan	Variabel bebas: evaluasi kinerja	Dalam penelitian ini evaluasi kinerja berperan

No.	Judul dan Tahun Penulisan	Judul Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	¹ Mirza Ansy Ahmadi (2015) ² Rini Elfina ³ Mahmud Sidik ⁴ Nutri Agus Roro ⁵ Ade Sarnini (2023)	Motivasi Karyawan Pengaruh Evaluasi Kerja, Motivasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan	Variabel terikat: motivasi karyawan Metode penelitian: penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka	penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, dengan tingkat produksi naik sebesar 28%, feedback dan arah 45%, feedback berkualitas 34%, pengembangan karir 83% dan budaya high-performance 62%
			Variabel bebas: evaluasi kerja, motivasi, tanggung jawab, loyalitas Variabel terikat: kinerja karyawan Metode penelitian: penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kerja, motivasi, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

Rekrutmen yang dilakukan secara efektif memainkan peran penting dalam memastikan Perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditetapkan. Ketepatan dalam menempatkan individu yang memiliki

kompetensi, keterampilan, serta kecocokan dengan posisi yang tersedia akan berdampak langsung pada kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang merasa cocok dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan cenderung bekerja dengan lebih optimal, karena mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kualitas proses rekrutmen memiliki hubungan yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik dan pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Adapun penelitian dari (Yanto & Sinto, 2020) yang memaparkan, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka semakin optimal pula performa kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika kualitas rekrutmen menurun, maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun dapat cenderung untuk turun pula, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi".

Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2020) yang menegaskan bahwa proses rekrutmen yang efektif dan sesuai prosedur memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan". Adapun hasil penelitian dari (Sholihah, 2024) yang menyatakan bahwa Rekrutmen yang merupakan salah satu dari variabel penelitiannya memiliki peran strategis dalam penyediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melalui kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan, peran ini terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan dan mendorong tercapainya sasaran bersama, dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry".

2. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, serta kompetensi para karyawan dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya. Kegiatan pelatihan yang dirancang dengan baik dan efisien dapat memperbaiki kekurangan karyawan serta meningkatkan produktivitas mereka. Dengan demikian, pelatihan yang efektif akan memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Willison & Hikmah, 2020) yang menyatakan bahwa, pelatihan dan sifat disiplin kerja merupakan dua faktor yang terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Kinco Prima. Dengan demikian, Perusahaan perlu memperkuat program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan serta menerapkan kedisiplinan kerja secara konsisten guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima".

Adapun hasil penelitian dari (Sholihah, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu dari variable penelitiannya memiliki peran strategis dalam menyediakan serta mempersiapkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan guna mendukung pencapaian tujuan melalui kinerja optimal karyawan. Peran ini terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan performa Perusahaan dan mewujudkan target bersama, dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry".

3. Hubungan Evaluasi dengan Kinerja Karyawan

Evaluasi kerja yang dijalankan secara efektif dapat memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja karyawan pada target yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui evaluasi, karyawan juga akan

mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka, sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan diri untuk kedepannya. Evaluasi kerja yang dilakukan secara objektif dan terstruktur dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Cahyani, 2023) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja memegang peranan penting dalam operasional Perusahaan. Dengan kata lain, manajemen evaluasi kinerja berfungsi sebagai pusat pengendali dalam mengarahkan berbagai aktivitas perusahaan, seperti proses produksi, pemasaran, dan promosi, agar dapat berjalan secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan".

Adapun hasil penelitian dari (Alif & Ahmadi, 2025) yang menyatakan bahwa, Evaluasi kinerja yang efektif dan terstruktur memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Implementasi sistem evaluasi yang transparan, berbasis teknologi, dan disesuaikan dengan kebutuhan generasi tenaga kerja masa kini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif serta berfokus pada aspek pengembangan diri dan profesional, dalam penelitiannya yang berjudul "Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan". Adapun hasil penelitian lain oleh (Elfina et al., 2023) yang menyatakan bahwa, Evaluasi kerja sangat penting untuk kerja karyawan, jadi program kompensasi akan diperbaiki untuk masa depan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkas Sahabat Sukses, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Evaluasi Kerja, Motivasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan".

4. Hubungan Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

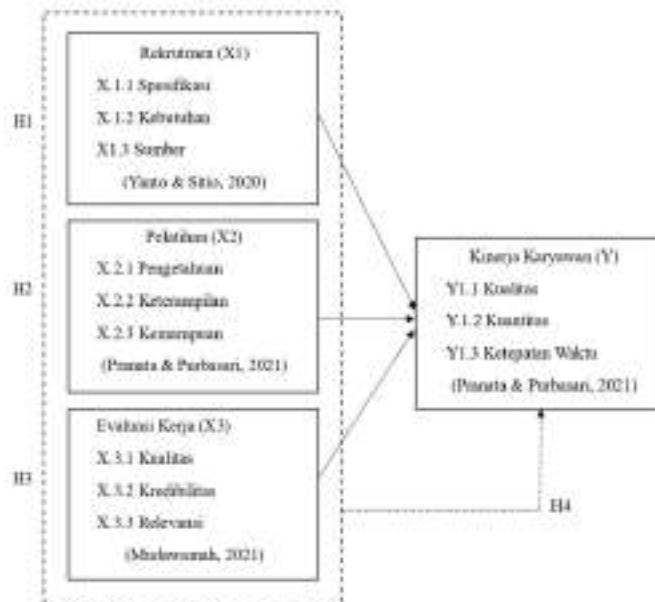
Kinerja karyawan sendiri merupakan tolak ukur produktivitas yang dimiliki oleh suatu Perusahaan. Yang mana terdiri dari banyak aspek

yang harus dimanajemen dengan baik untuk keberlangsungan operasional dan bertahanya suatu Perusahaan. Salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu rekrutmen, contohnya dengan mengadakan perekrutan karyawan yang baik dan efisien, hal ini dapat menjadi sebuah Solusi untuk menutupi kekurangan Perusahaan dalam suatu aspek yang dibutuhkan. Selain rekrutmen, ada pula pelatihan yang mana sangat bermanfaat untuk menunjang kinerja karyawan dikarenakan dapat meningkatkan pengetahuan serta skill dari karyawan yang diharapkan dapat mengubah produktivitas Perusahaan ke arah yang lebih baik. Adapun evaluasi kerja, dengan melakukan evaluasi atau penilaian kerja, Perusahaan dapat mengetahui aspek apa saja yang kurang dari karyawannya serta dapat membantu memutuskan Keputusan Perusahaan dalam bertindak sesuai dengan kebutuhan dari Perusahaan sendiri. Evaluasi juga dapat digunakan sebagai sarana pengawasan pada karyawannya untuk mengetahui tolak ukur daripada kinerja karyawan diperusahaannya.

Ketiga faktor tersebut rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rekrutmen yang selektif menghasilkan karyawan berkualitas, pelatihan meningkatkan keterampilan mereka, dan evaluasi kerja memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Sinergi dari ketiga aspek ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di UD. Mulia Atudi Ngaditwih Kediri. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari (Mediana & Hwihanus, 2024) yang menyatakan bahwa, hasil audit manajemen sumber daya manusia mengindikasikan bahwa pelaksanaan fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier, serta evaluasi kinerja telah berjalan secara cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa area yang memerlukan penyempurnaan dimasa mendatang, dalam penelitiannya yang berjudul "Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian

Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Lingsih Mas Indonesia (LMI)
Cabang Surabaya¹⁸

Jika kerangka berpikir tersebut dijadikan sebagai bentuk kerangka konseptual, maka terlihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian²⁶

Sumber: (Mudawarrah, 2021; Pranata & Purbasari, 2021; Yanto & Sitio, 2020)

Keterangan:

- ▶ : secara parsial
- - -▶ : secara simultan/ bersama-sama

F. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2024) hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, yang sebelumnya telah dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis disusun berdasarkan kerangka berpikir sebagai bentuk jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Perumusan hipotesis umumnya dilakukan dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada teori yang relevan serta hasil kajian dari penelitian sebelumnya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : diduga Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri.
- H2 : diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri.
- H3 : diduga Evaluasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri.
- H4 : diduga Rekrutmen, Pelatihan dan Evaluasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan kausalitas dan metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel. Metode kuantitatif sendiri merujuk pada pendekatan yang berlandaskan pada paradigma positivisme, dimana penelitian dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrument penelitian yang terstruktur, kemudian dianalisis secara statistic untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2024). Dalam penelitian kausalitas, peneliti berusaha memberi penjelasan tentang pengaruh antar beberapa konsep atau variabel yang dikembangkan (Daryadi, 2024). Penelitian ini memanfaatkan data berbentuk angka serta metode analisis statistic untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun menurut (Abdullah et al., 2022) metode kuantitatif merupakan suatu cara penelitian yang dilakukan secara terstruktur dengan mengandalkan data yang bersifat angka untuk memahami suatu fenomena tertentu yang kemudian dianalisis menggunakan Teknik statistic, matematis, atau metode komputasional. Pendekatan kausalitas digunakan guna menelusuri apakah antarvariabel memiliki keterkaitan timbal balik atau saling mempengaruhi satu sama lain dalam suatu penelitian (Reza et al., 2025).

B. Definisi Operasional

Menurut (Sanny & Dewi, 2020) operasional variable bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh serta hubungan antara variable independent sebagai faktor yang mempengaruhi dan variable dependen sebagai pihak yang dipengaruhi. Lalu menurut (Hikmawati, 2020) operasional variable memiliki beberapa manfaat, antara lain: (1) membantu mengenali indikator-indikator yang bisa diobservasi dari konsep yang sedang diteliti; (2) menunjukkan jika suatu

konsep atau objek bisa memilih lebih dari satu jenis definisi operasional; (3) memenekankan bahwa definisi operasional bersifat spesifik dan tergantung pada konteks atau kondisi di mana definisi tersebut digunakan. Dalam penelitian ini sendiri terdapat beberapa operasional variabel, yaitu:

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses atau rangkaian kegiatan untuk mencari, menarik, dan memperoleh calon tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan motivasi yang cocok dengan kriteria perusahaan guna mengisi kekosongan posisi atau jabatan, sehingga dapat menunjang kinerja organisasi. Indikator yang peneliti akan gunakan dalam variabel ini yaitu Spesifikasi, Kebutuhan dan Sumber yang dikutip dari penelitian (Yunto & Sitio, 2020).

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian proses pembelajaran yang digunakan untuk menambah keterampilan, ilmu pengetahuan, pengalaman, serta sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh (Pranata & Purbasari, 2021).

3. Evaluasi

Evaluasi kerja menjadi suatu sistem yang diterapkan oleh Perusahaan untuk menilai sekaligus meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan efisien, sebagai dasar pengambilan keputusan serta pengendalian terhadap pencapaian target dan perkembangan organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel ini ialah Kualitas, Kredibilitas, dan Relevansi yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh (Mudrawamah, 2021).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja dalam waktu tertentu yang didasarkan pada standar atau target tertentu yang ditentukan sebelumnya, baik dari aspek mutu maupun jumlah, dengan memperhatikan etepatan waktu, rasa tanggung jawab, serta keselarasan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan dalam variable ini ialah Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh (Pamati & Purbasari, 2021).

C. Instrument Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

a. Pemberian Skor

Menurut (Sakendra & Airmaja, 2020) setiap instrument penelitian perlu memiliki skala pengukuran yang membantu mengkonversi persepsi atau opini menjadi angka yang dapat dianalisis secara statistik. Skala pengukuran memungkinkan variable yang diteliti melalui instrument dapat diterjemahkan secara numerik, sehingga mempermudah proses pengolahan data menjadi lebih objektif, akurat, dan sistematis.

Sementara berdasarkan pernyataan (Sugiyono, 2024) untuk mengetahui bagaimana individu atau kelompok memandang dan menanggapi suatu fenomena sosial, digunakan skala *Likert* sebagai instrument pengukuran.

Sebelum menggunakan skala *Likert*, variable penelitian dipecah menjadi indikator-indikator, lalu indikator tersebut menjadi acuan dalam Menyusun butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

Butir-butir dalam instrument skala *Likert* menyediakan pilihan respons yang bertingkat, menggambarkan sikap dari sangat mendukung hingga sangat menolak. Skala tersebut umumnya terdiri dari:

STS = Sangat Tidak Setuju berjumlah skor 1

Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuisioner Penelitian

Variable	Indikator	Jumlah Kuisioner
Rekrutmen (X ₁)	X1.1 Spesifikasi	2
	X1.2 Kesehatan	2
	X1.3 Sumber	2
Pelatihan (X ₂)	X2.1 Pengetahuan	2
	X2.2 Keterampilan	2
	X2.3 Kepemimpinan	2
Evaluasi Kerja (X ₃)	X3.1 Kualitas	2
	X3.2 Kredibilitas	2
	X3.3 Relevansi	2
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 Kualitas	2
	Y1.2 Kuantitas	2
	Y1.3 Ketepatan Waktu	2
TOTAL		24

2. Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Uji validitas

Berdasarkan (Sugiyono, 2019) dalam bukunya, pengujian dari uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan realitas dari subjek penelitian. Untuk menentukan keabsahan item dalam instrument, dilakukan perbandingan antara nilai r hasil hitungan dan r tabel sebagai standar penentuan validitas.

Adapun menurut (Ninditya & Purnomo, 2022), uji validitas merupakan kemampuan suatu instrument untuk secara tepat menggambarkan dalam mengukur aspek yang memang menjadi fokus pengukuran sesuai dengan sasaran yang ditentukan.

Dalam (Hakiki & Setiana, 2023) yang dilakukan untuk mengukur validitas dapat menerapkan rumus Pearson Product Moment seperti gambar dibawah berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Gambar 3.1 Rumus Pearson Product Moment

- r_{xy} = koefisien korelasi antar skor tiap item dengan skor keseluruhan
- n = jumlah responden atau sampel yang digunakan
- X = nilai atau skor yang diperoleh masing-masing pernyataan
- Y = total nilai keseluruhan item dalam instrumen
- $\sum x$ = jumlah keseluruhan item yang dianalisis
- $\sum y$ = jumlah total skor dari seluruh item pada instrumen yang digunakan

1) Uji Validitas X_1

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrument penelitian dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diterapkan pada variable Rekrutmen (X_1) yang terdiri dari 6 butir pernyataan, yaitu dari $X_{1.1}$ hingga $X_{1.6}$. Teknik analisis yang digunakan dalam uji ini adalah korelasi Pearson Product Moment, dengan hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas X_1 Rekrutmen

Correlation		Rekrutmen
$x_{1.1}$	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
$x_{1.2}$	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
$x_{1.3}$	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
$x_{1.4}$	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
$x_{1.5}$	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
$x_{1.6}$	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Rekrutmen	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel rekrutmen memiliki nilai koefisien

korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden dan tingkat signifikansi 5%, nilai r -tabel sebesar 0,361. Seluruh nilai r -hitung juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 dan terbanyak pada pernyataan x1.3 sebesar 0,004, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel rekrutmen memiliki hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel tersebut. Dengan demikian, seluruh item dapat dinyatakan valid.

2) Uji Validitas X₂

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap variabel Pelatihan (X₂) yang terdiri dari enam item pernyataan, yaitu x2.1 sampai dengan x2.6. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas X₂ Pelatihan

Correlation		Pelatihan
x2.1	Pearson	.916**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x2.2	Pearson	.794**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x2.3	Pearson	.884**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x2.4	Pearson	.857**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Correlation		Pelatihan
x2.5	Pearson Correlation	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x2.6	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Pelatihan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan memiliki nilai koefisien korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden dan tingkat signifikansi 5%, nilai r -tabel sebesar 0,361. Seluruh nilai r -hitung juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel tersebut. Dengan demikian, seluruh item dapat dinyatakan valid.

3) Uji Validitas X_3

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap variabel Evaluasi (X_3) yang terdiri dari enam item pernyataan, yaitu x3.1 sampai dengan x3.6. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas X_3 Evaluasi

Correlation		Evaluasi
x3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.867** .000 30
x3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.849** .000 30
x3.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.852** .000 30
x3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.816** .000 30
x3.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.889** .000 30
x3.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.856** .000 30
Evaluasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.1 .000 30

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

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel evaluasi memiliki nilai koefisien korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan tingkat signifikansi 5%, nilai r -tabel sebesar 0,361. Seluruh nilai r -hitung juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel evaluasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel tersebut. Dengan demikian, seluruh item dapat dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Y

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari enam item pernyataan, yaitu y1 sampai dengan y6. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Y

Correlation		Kinerja
y1	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y2	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y3	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y4	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
y5	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y6	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Correlation		Kinerja
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja memiliki nilai koefisien korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden dan tingkat signifikansi 5%, nilai r -tabel sebesar 0,361. Seluruh nilai r -hitung juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 kecuali pada y_4 yang bernilai 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel tersebut. Dengan demikian, seluruh item dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam penelitian kuantitatif, istilah *dependability* merujuk pada reliabilitas. Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila prosedur dan hasilnya dapat direplikasi oleh peneliti lain dengan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item dalam kuesioner yang sebelumnya telah dinyatakan valid. Untuk menentukan apakah suatu pernyataan dalam kuesioner tergolong reliabel atau tidak, analisis dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Dalam (Hakiki & Setiana, 2023) variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Gambar 3.2 Rumus Reliabilitas

Keterangan:

- r = koefisien reliabilitas instrumen, dihitung menggunakan rumus Cronbach Alpha
 k = jumlah butir pernyataan atau item dalam instrumen
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians dari masing-masing butir pernyataan
 σt^2 = varians total dari keseluruhan skor instrumen

1) Uji Reliabilitas X₁

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam suatu variabel. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha. Suatu instrumen dapat disimpulkan reliabel jika nilai $\geq 0,70$ (Sugyono, 2019). Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel rekrutmen:

Tabel 3. Uji Reliabilitas X₁: Rekrutmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	6

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.742, yang berada di atas batas minimum 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel rekrutmen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel rekrutmen adalah reliabel.

2) Uji Reliabilitas X₂

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen

dikatakan reliabel apabila nilai $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2019). Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan:

Tabel 3. Uji Reliabilitas X₁ Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	6

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.929, yang berada di atas batas minimum 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel pelatihan memiliki tingkat pencapaian yang baik dan bisa diterima oleh karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel rekrutmen adalah reliabel.

3) Uji Reliabilitas X₂

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2019). Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel evaluasi:

Tabel 3. Uji Reliabilitas X₂ Evaluasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.926, yang berada di atas batas minimum 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel evaluasi memiliki peran yang baik dalam konsistensinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel evaluasi adalah reliabel.

4) Uji Reliabilitas Y

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2019). Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Y Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.823, yang berada di atas batas minimum 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah reliabel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kelompok generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2024). Menurut (Amrudin et al., 2022) Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang menjadi objek penelitian dalam ruang lingkup wilayah dan waktu tertentu, sesuai dengan karakteristik yang telah diterapkan oleh peneliti. Kelompok ini menjadi sumber utama dalam pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengambil populasi yang terdiri dari seluruh karyawan U/D, Mula Abadi yang berjumlah sebanyak 43 karyawan aktif.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2024). Menurut (Amrudin et al., 2022) sampling adalah proses dalam menentukan metode pemilihan anggota dari populasi serta cara pengambilan sampel yang tepat dan sistematis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sendiri adalah seluruh karyawan dari UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri yang berjumlah 43 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil dan berjumlah kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non probability sampling* (pengambilan sampel secara acak) yaitu Teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan pernyataan dari (Sugiyono, 2024) yang memaparkan bahwa sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam teknik ini, penambahan jumlah sampel tidak akan meningkatkan representasi atau memperkaya informasi yang diperoleh, karena seluruh elemen populasi telah terwakilkan sepenuhnya.

E. Prosedur Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dimulai dengan melakukan pengidentifikasian masalah atau fenomena yang terjadi di lapangan yang dilakukan dengan pendekatan wawancara dan observasi langsung ke Perusahaan yang dilakukan pada saat pra-riset, hasil yang diperoleh peneliti disini yakni adanya indikasi belum optimalnya kinerja karyawan pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri, hal ini didukung dengan adanya temuan bahwa terdapat kurangnya hasil kinerja karyawan di Perusahaan tersebut selama beberapa bulan.

2. Perumusan Masalah, Tujuan, dan Manfaat dari Penelitian

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, peneliti merumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan penelitian yang berkaitan atau

memiliki kesamaan topik mengenai pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis keterkaitan antar variabel yang diteliti. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen, serta memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen Perusahaan dalam pengambilan keputusan.

3. Penyusunan Teori dan Kerangka Berpikir

Tahapan ini dilakukan dengan menghimpun berbagai teori yang berkaitan dari literatur seperti buku dan jurnal ilmiah, yang bertujuan untuk merumuskan definisi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan teori-teori tersebut, peneliti juga menyusun kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel bebas yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta merumuskan hipotesis yang menduga adanya pengaruh signifikan variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

4. Penentuan Metode, Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Mula Abadi yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi yang relatif rendah yaitu kurang dari 100 responden, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menerapkan teknik sampling jenuh yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

5. Pengumpulan Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan menerapkan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara menyampaikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang jawabannya disesuaikan dengan situasi, pengalaman, atau opini pribadi mereka (Sugiyono, 2024). Penyusunan kuesioner ini dilakukan berdasarkan

indikator dari setiap variable yang telah ditetapkan oleh peneliti. Instrumen ini dibagikan secara langsung kepada seluruh responden, yaitu karyawan tetap UD. Mulia Abadi, dan data yang terkumpul akan diolah lebih lanjut oleh peneliti untuk selanjutnya dapat dianalisis.

6. Pengolahan dan Analisis Data

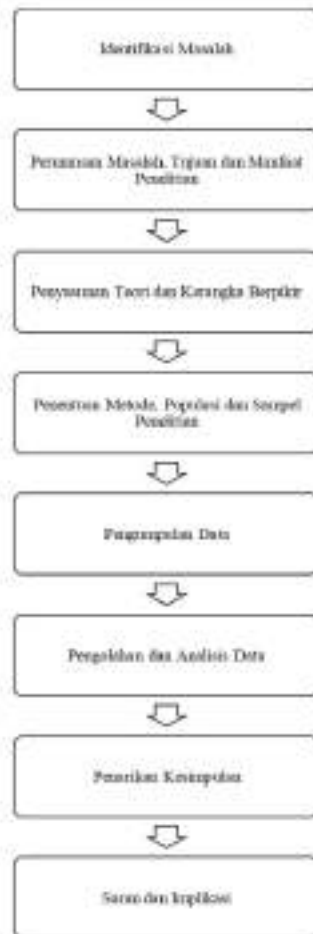
Setelah seluruh data yang dibutuhkan telah terkumpul, akan dilakukan proses pengolahan data dengan bantuan aplikasi pengolahan data statistik yaitu IBM SPSS versi 23. Tahap analisis data dilakukan setelah pengumpulan data selesai, guna mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari responden maupun sumber lainnya (Sugiyono, 2024). Analisis data ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besar pengaruh antar variabel.

7. Penarikan Kesimpulan

Hasil analisis data menjadi dasar bagi peneliti dalam menyimpulkan temuan penelitian mengenai sejauh mana masing-masing variable independent memengaruhi variable dependen. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik yang berfungsi untuk menilai apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau harus ditolak.

8. Saran dan Implikasi

Dan pada tahap akhir penelitian ini, peneliti mampu memberikan berbagai saran yang membangun Perusahaan untuk menjadi lebih baik lagi berdasarkan temuan yang didapatkan dari riset yang dilakukan di Perusahaan ini. Selain itu, dijabarkan pula implikasi teoritis sebagai bentuk kontribusi terhadap pemajuan aspek keilmuan di ranah manajemen SDM. Bilamana seluruh tahapan prosedur penelitian tersebut dijadikan sebuah bagan akan terlihat seperti berikut:



Gambar 3.3 Bagan Prosedur Penelitian

Nama Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan teori dan kerangka berfikir						√	√	√	√	√														
Penentuan metode, populasi, & sampel												√	√	√										
Pengumpulan data kuisioner													√	√	√	√	√	√						
Pengolahan data																√	√	√	√					
Penarikan & penyusunan Kesimpulan																				√	√			
Pembuatan saran dan implikasi																						√	√	

78 G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yang dilakukan dengan cara menginterpretasikan data numerik melalui prosedur statistic untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan pernyataan (Widana & Muliani, 2020) uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah data sampel memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal, atau untuk menilai apakah distribusi populasi mengikuti pola distribusi normal.

Adapun menurut (Pratiwi & Yuwita, 2020) normalitas residual dalam model regresi diuji guna mengetahui apakah penyimpangan (residual) tersebut secara normal.

2) Uji Multikoliner

Adapun berdasarkan pemaparan dari (Widana & Muliani, 2020), uji ini digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolineritas, yaitu kondisi Ketika variabel-variabel independent dalam model memiliki hubungan linier yang tinggi satu sama lain.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pernyataan (Widana & Muliani, 2020), dalam analisis regresi, salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah uji heterokedastisitas sebagai bagian dari pengujian asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidakconsistenan varian error, guna mengetahui apakah model regresi mengandung bias atau tidak.

Adapun menurut (Widana & Muliani, 2020), dalam suatu model regresi. Gejala heterokedastisitas dapat dikenali dengan menggunakan dua metode yang umum digunakan. Pertama, melalui pengamatan visual terhadap grafik *scatterplot*, kedua, dengan menganalisis hubungan antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dan residual (SRESID). Apabila dalam *scatterplot* tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari indikasi heterokedastisitas.

Adapun menurut (Pratiwi & Yuwita, 2020) tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mengidentifikasi apakah varian dari kesalahan (residual) dalam regresi bersifat konstan atau justru bervariasi antar observasi.

b. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut (Mufida et al., 2021) analisis regresi berganda digunakan Ketika peneliti ingin memprediksi perubahan pada variable dependen berdasarkan variasi nilai dari dua atau lebih variable independent yang berperan sebagai faktor prodactor. Yang membuat analisis regresi ganda dilakukan apabila variabel independennya berjumlah minimal 2 (dua).

Adapun berdasarkan studi oleh (Sulantari et al., 2024) analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan Ketika terdapat satu variable dependen (Y) dan lebih dari satu variable dependen (X), seperti X_1, X_2, X_3 hingga X_n . Salah satu tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji apakah variable-variable independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

Menurut (Fainurisyifa & Nugroho, 2024) Model rumus dari regresi linier berganda dapat diperlihatkan pada Persamaan yang ada pada gambar berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Gambar 3.4 Rumus Regresi Linier Berganda

Keterangan:

- Y = variabel dependen/variable yang dipengaruhi
- a = konstanta (intercept)/ nilai Y saat seluruh variable independent bernilai nol
- b_{1-n} = koefisien regresi setiap variabel independent
- x_{1-n} = variabel independent/faktor-faktor yang memengaruhi nilai variable dependen

c. Uji Koefisien Determinasi

Penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi guna mengukur seberapa besar kemampuan variable independent dalam

menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variable dependen, variable independent sendiri terdiri dari rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi untuk mampu menjelaskan variable dependen yaitu kinerja karyawan. Menurut (Pratiwi & Yawita, 2020) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan model regresi dalam menjelaskan variasi nilai-nilai data yang diamati dalam suatu penelitian. Adapun juga menurut (Dialozeta et al., 2023), koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variable independent dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variable dependen.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Uji t juga dikenal sebagai uji signifikansi individual, digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah atau parsial. Adapun rumus yang digunakan dalam uji t menurut Sugiyono dalam (Samy & Dewi, 2020) untuk menguji hipotesis dalam uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Gambar 3.5 Rumus Uji t

Keterangan:

t = nilai koefisien korelasi bawahan 2 variabel

n = jumlah sampel yang digunakan

t = nilai statistic t yang dihitung dan kemudian dibandingkan dengan t tabel untuk menguji signifikansi hubungan variabel

langkah penentuan Keputusan dilakukan menggunakan uji statistic t, yang didasarkan pada ketentuan berikut:

a) Tingkat signifikansi (α) digunakan sebesar 0,05

b) Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n-2$, n adalah jumlah responden

Hasil dilihat dari tabel hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan tabel dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a) Jika nilai thitung > tabel pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis diterima
- b) Jika nilai thitung < tabel pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis ditolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Adapun menurut (Pratiwi & Yuwita, 2020) melalui uji statistic F, dapat dilihat apakah seluruh independent dalam model penelitian memiliki kontribusi yang bermakna terhadap variable dependen secara keseluruhan.

Menurut Sugiyono dalam (Santosa & Luthfiyyah, 2020) menguji uji F tes bisa menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2(K-i)}{(1-R^2)(n-i)}$$

Gambar 3.6 Rumus Uji F

Keterangan:

F = nilai F hitung,

n = jumlah total sampel

K = jumlah variable independen

R² = koefisien determinasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Umum

UD. Mulia Abadi adalah sebuah unit usaha dagang yang beroperasi dalam sektor industri pengolahan kayu (*woodworking*) dan pembuatan furnitur, yang berlokasi di Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Perusahaan ini telah menjalankan usahanya selama lebih dari sepuluh tahun berdiri dan berkontribusi signifikan dalam menyediakan berbagai macam produk mebel berkualitas bagi masyarakat, seperti meja, kursi, rak, almari, tempat tidur, *kitchen set*, serta interior lain yang berbahan dasar kayu.

Kegiatan utama di UD. Mulia Abadi meliputi proses pemilihan bahan baku kayu, pemotongan, perakitan, *finishing*, hingga distribusi produk ke pasar lokal maupun antar daerah. Perusahaan ini dikenal memiliki spesialisasi dalam pembuatan furnitur berbahan kayu jati, mahoni, dan sungkai yang dikerjakan secara kombinasi antara sistem kerja manual dan semi-mekanis.

Sebagai unit usaha berskala mikro hingga menengah, UD. Mulia Abadi memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 43 orang yang tersebar di bagian produksi, pemasaran, administrasi, dan pengiriman. Sistem kerja yang diterapkan cukup terstruktur, meskipun belum seluruhnya terdokumentasi dalam bentuk formal. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan masih mengandalkan sistem manajerial langsung dari pemilik usaha, termasuk dalam proses rekrutmen tenaga kerja, pelatihan karyawan baru, dan evaluasi kinerja.

Meskipun masih bersifat tradisional dalam pengelolaan manajemen SDM, UD. Mulia Abadi terus berusaha meningkatkan efisiensi kerja dan

produktivitas karyawan seiring dengan meningkatnya permintaan pasar akan produk furnitur custom dan berkualitas tinggi. Dengan adanya tantangan tersebut, perusahaan menjadi objek yang tepat untuk dikaji dari sisi efektivitas pengelolaan SDM dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Visi dan Misi UD. Mulia Abadi

a. Visi

- 1) Menciptakan UD. Mulia Abadi sebagai Perusahaan yang dapat memenuhi permintaan dan kebutuhan pasar
- 2) Menjadikan UD. Mulia Abadi sebagai usaha yang dapat menyejahterakan karyawan

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas produksi dan jangkauan penjualan hingga manca negara
- 2) Menjalin hubungan baik dengan semua mitra, *supplier* hingga *customer*
- 3) Menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih luas

3. Tugas Pokok dan Fungsi di UD. Mulia Abadi

UD. Mulia Abadi memiliki beberapa tugas pokok, antara lain:

a. Melakukan Pengolahan Bahan Dasar Kayu

UD. Mulia Abadi memiliki tugas untuk mengelola proses awal pengolahan kayu mulai dari pemilihan jenis kayu berkualitas seperti jati, mahoni, atau sungkal, pemotongan, pengeringan, hingga perencanaan material sesuai spesifikasi produk yang diminta oleh *customer* dan yang terakhir penyimpanan kayu dengan baik agar menghindari kelapukan.

b. Merancang Serta Memproduksi Produk Furniture

Perusahaan memiliki tugas utama yaitu merancang, merencanakan, dan memproduksi berbagai jenis furniture seperti tempat tidur, meja, lemari, kursi, rak, *kitchen set*, dan interior

berbahan dasar kayu, baik dalam bentuk produk massal maupun pesanan khusus (*custom order*).

c. Menjaga Kualitas Produk

UD. Mulia Abadi memiliki tanggung jawab untuk menjamin bahwa setiap produk yang diproduksi memenuhi standar kualitas yang diterapkan, baik dari segi konstruksi, daya tahan material, hasil akhir (*finishing*), maupun nilai estetika, guna memperkuat daya saing di pasar lokal, regional, hingga potensi ekspansi ke pasar internasional.

d. Mengelola SDM dan Operasional Perusahaan

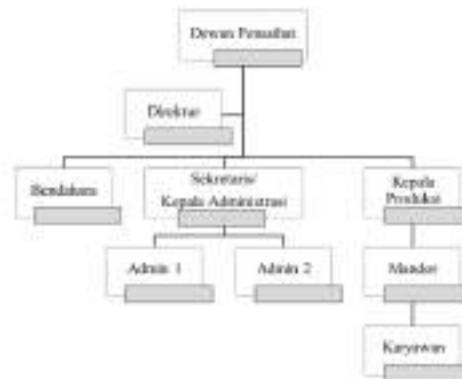
Untuk mendukung produktivitas, perusahaan harus mampu mengatur penempatan tenaga kerja, memberikan pelatihan dasar kerja, melakukan evaluasi kinerja, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan efisien agar target Perusahaan dapat tercapai.

e. Melakukan kegiatan Pemasaran dan Distribusi Produk, serta Menjalin Hubungan Baik dengan *Customer* maupun Mitra Perusahaan

Setiap Perusahaan harus dapat bertanggung jawab dalam setiap aktivitas bisnis hal ini juga berlaku untuk UD. Mulia Abadi yang melakukan kegiatan promosi, pemasaran, dan pendistribusian produk furnitur kepada pelanggan, toko mitra, dan pihak ketiga, baik melalui metode offline maupun online. Dan sebagai usaha dagang, perusahaan juga berkewajiban menjaga kepuasan pelanggan serta membangun kemitraan strategis dengan *supplier* bahan baku dan mitra bisnis lainnya demi keberlangsungan usaha.

4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari UD. Mulia Abadi dapat diketahui melalui visual gambar yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Mulia Abadi

Sumber: data oleh UD. Mulia Abadi (2025)

UD. Mulia Abadi sendiri menggunakan structural organisasi dengan model hirarki vertikal fungsional, dimana pembagian tugas didasarkan pada fungsi masing-masing dari jabatannya. Struktur ini dianggap dapat menciptakan koordinasi yang efisien dan pembagian tanggung jawab yang jelas untuk setiap posisi yang ada. Berikut ini adalah penjelasan untuk masing-masing posisi dalam struktur organisasi UD. Mulia Abadi:

a. Dewan Penasihat

Dewan penasihat disini berada diposisi tertinggi, beliau bertugas sebagai orang yang mengarahkan dan memberikan masukan strategis kepada Perusahaan serta memberikan nasihat terhadap kebijakan dan Keputusan strategis yang diambil oleh manajemen UD. Mulia Abadi.

b. Direktur

Direktur bertanggung jawab langsung atas semua urusan operasional Perusahaan yang meliputi perencanaan, pengambilan Keputusan, pengawasan hingga kegiatan evaluasi Perusahaan. Direktur juga berperan sebagai penghubung antara dewan penasihat dan seluruh divisi dibawahnya yang ada di UD. Mulia Abadi.

c. Bendahara

Bertugas untuk mengelola atau mengatur segala urusan keuangan Perusahaan, mulai dari mencatat transaksi kas keluar masuk, hingga menjaga kestabilan keuangan untuk mendukung kegiatan operasional UD. Mulia Abadi. Posisi ini berkoordinasi dengan direktur dan bagian administrasi Perusahaan.

d. Sekretaris/Kepala Administrasi

Posisi ini bertanggung jawab dalam urusan administrasi Perusahaan, mulai dari pengarsipan, dokumentasi internal maupun eksternal Perusahaan. Sekretaris disini membawahi 2 orang staff administrasi yang bertugas untuk:

1) Admin

Admin Perusahaan bertugas untuk membantu proses administrasi rutin, mulai dari input data transaksi, penyusunan laporan, dan juga pelayanan dokumen internal. Admin 1 lebih fokus pada laporan keuangan dan logistic, sementara admin 2 bertugas untuk menangani laporan produksi Perusahaan dan surat menyurat.

e. Kepala Produksi

Kepala produksi bertanggung jawab penuh pada proses produksi yang ada di UD. Mulia Abadi, mulai dari pengolahan bahan baku, perakitan, finishing, hingga manajemen Gudang perusahaan.

1) Mandor

Bertugas untuk melakukan pengawasan langsung secara Teknik di Lokasi kerja, posisi ini bertugas memastikan jika karyawan produksi bekerja sesuai kriteria dengan arahan serta target yang telah ditentukan. Disini mandor menjadi penghubung antara kepala produksi dan karyawan produksi.

2) Karyawan

Unit yang bertugas untuk pelaksanaan proses produksi, mulai dari pemotongan kayu, perakitan, gerindra, pengamplasan,

furnishing, sampai pengemasan untuk didistribusikan. Karyawan berada di level operasional yang bertugas sesuai instruksi mandor Perusahaan.

B. Hasil Penelitian

Dalam hasil penelitian ini, Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *Sampling* jenis yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2024) yang mana menggunakan seluruh data kuesioner yang didapat yang dalam penelitian ini adalah data seluruh karyawan UD. Mulia Abadi yang ada sejumlah 43 karyawan yang selanjutnya data akan diolah oleh peneliti menggunakan alat bantu statistik IBM SPSS versi 23. Hasil dari pengolahan data-data statistik tersebut disajikan dalam bentuk tabel dan gambar sebagai berikut:

1. Deskripsi Statistik

a. Deskripsi Statistik X_1 Rekrutmen

Tabel 4. 1 Deskripsi statistik Rekrutmen

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1.1	43	3	5	4.09	.655
K1.2	43	1	5	3.67	.892
K1.3	43	2	5	4.09	.750
K1.4	43	1	5	3.84	.898
K1.5	43	2	5	3.81	.906
K1.6	43	1	5	3.72	.934
Rekrutmen	43	13	30	23.14	3.536
Valid N (listwise)	43				

Sumber: data diolah (2025)

Dedasi dari hasil analisis deskriptif, variabel X_1 (Rekrutmen) memiliki nilai rata-rata sebesar 23.14 atau sekitar 3.86 per item. Berdasarkan kategori skala *Likert* menurut penerapannya (Sugiyono, 2019), nilai tersebut berada dalam kategori "Setuju". Yang berarti, secara umum seluruh responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan proses rekrutmen di UD. Mulia Abadi.

b. Deskripsi Statistik X_2 Pelatihan

Tabel 4. 2 Deskripsi statistik Pelatihan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	43	1	5	4.14	.861
x2.2	43	1	5	3.88	1.096
x2.3	43	1	5	4.07	.884
x2.4	43	1	5	4.05	.899
x2.5	43	1	5	3.79	.989
x2.6	43	1	5	3.91	.971
Pelatihan	43	7	30	23.84	4.825
Valid N (listwise)	43				

Sumber: data diolah (2025)

Didasi oleh hasil analisis deskriptif, variabel X_2^2 (Pelatihan) memiliki nilai rata-rata sebesar 23.84 atau sekitar 3.97 per item. Berdasarkan kategori skala *Likert* menurut pemaparan (Sugiyono, 2019), nilai tersebut berada dalam kategori "Setuju". Yang berarti, secara umum seluruh responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan berjalannya kegiatan pelatihan di UD. Mulia Abadi.

c. Deskripsi Statistik X_3 Evaluasi

Tabel 4. 3 Deskripsi Statistik Evaluasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3.1	43	1	5	3.86	.889
x3.2	43	1	5	3.98	.886
x3.3	43	1	5	3.72	.826
x3.4	43	1	5	3.77	.922
x3.5	43	1	5	3.84	.871
x3.6	43	1	5	3.79	.888
Evaluasi	43	6	30	22.95	4.402
Valid N (listwise)	43				

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel X_3^3 (Evaluasi) memiliki nilai rata-rata sebesar 22.95 atau sekitar 3.825 per item. Berdasarkan kategori skala *Likert* menurut pemaparan (Sugiyono, 2019), nilai tersebut berada dalam

kategori "Setuju". Yang berarti, secara umum seluruh responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan proses berjalannya evaluasi di UD, Mulia Abadi.

d. Deskripsi Statistik Y Kinerja

Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	43	1	5	4,28	,934
y2	43	1	5	3,51	,883
y3	43	2	5	3,86	,774
y4	43	3	5	4,05	,754
y5	43	2	5	3,91	,781
y6	43	3	5	3,81	,794
Kinerja	43	14	30	23,42	3,640
Valid N (listwise)	43				

Sumber: data diolah (2025)

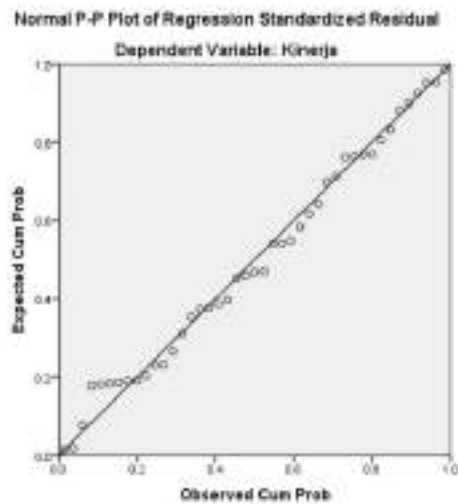
Hasil analisis dalam bentuk deskriptif pada variabel Y (Kinerja) memiliki nilai rata-rata sebesar 23,42 atau sekitar 3,90 per item. Berdasarkan kategori skala Likert menurut pemaparan (Sugiyono, 2019), nilai tersebut berada dalam kategori "Setuju". Yang berarti, secara umum seluruh responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di UD, Mulia Abadi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas residual dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Hasil pengujianya ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas (Normal P-P Plot) tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal dan tidak terjadi penyimpangan secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas. Dengan memenuhi asumsi normalitas, maka regresi dapat dilanjutkan untuk pengujian lebih lanjut ke uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

b. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan yang erat di antara variabel bebas yang dapat mengganggu proses regresi. Dalam penelitian ini, multikolonieritas diuji menggunakan *Collinearity Diagnostics*. Yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Uji Multikolineritas

Collinearity Diagnostics¹¹

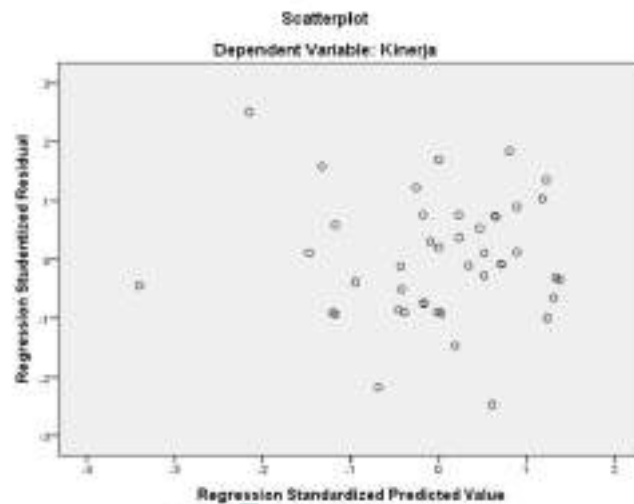
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Rekrutmen	Pelatihan	Evaluasi
1	1	3.964	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.022	13.311	.59	.00	.07	.07
	3	.009	20.693	.05	.25	.08	.69
	4	.004	31.970	.36	.75	.85	.24

1. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji Collinearity Diagnostics, dapat dilihat bahwa Condition Index yang terbesar yaitu 31,970, lebih besar dari 30, sehingga terdapat indikasi multikolineritas yang cukup berat. Selain itu, pada Condition Index tersebut juga terdapat lebih dari satu variance proportions yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, multikolineritas terjadi di antara beberapa variabel bebas (Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi).

c. Heterokedastisitas

Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal bernilai nol. Jadi dapat di ambil Kesimpulan bahwa pola penyebaran tersebut tidak terlihat membentuk sebuah pola yang teratur yang dapat mengindikasikan masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, residual yang dihasilkan dari model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti bahwa varians residual dapat dianggap konstan di sepanjang range prediksi, sehingga memenuhi salah satu asumsi penting regresi linier, yaitu homoskedastisitas. Terpenuhiya asumsi tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kelayakan, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian

berikutnya serta interpretasi terhadap koefisien regresi yang dihasilkan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel memberikan pengaruh terhadap variabel independen yang mana dipenelitian ini adalah rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), dan evaluasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji ini ditunjukkan dalam tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,596	2,947	
	Rekrutmen	-,025	,213	-,024
	Pelatihan	,582	,198	,772
	Evaluasi	-,065	,164	-,079

Sumber: data diolah (2025)

Hasil yang diperoleh dari uji regresi linier berganda ialah:

$$Y = 11,596 - 0,025X_1 + 0,582X_2 - 0,065X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Pelatihan

X_3 = Evaluasi kerja

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Rekrutmen (X_1) bernilai koefisien -0,025, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam rekrutmen malah akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,025 satuan, mengasumsikan jika variabel lainnya tetap. Namun, nilai ini terbilang sangat kecil dan menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung dengan nilai Beta (-0,024) yang sangat rendah.

- b. Pelatihan (X_2) bernilai koefisien regresi 0,582 dan nilai Beta sebesar 0,772. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan paling dominan kepada kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,582 satuan. Nilai Beta yang tinggi menandakan bahwa pelatihan adalah variabel yang paling kuat memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di antara ketiga variabel bebas yang ada dalam penelitian ini.
- c. Evaluasi kerja (X_3) memiliki koefisien regresi -0,065, yang berarti bahwa secara statistik, setiap peningkatan 1 satuan dalam evaluasi malah akan menurunkan kinerja sebesar 0,065 satuan. Nilai ini juga relatif kecil dan mengindikasikan bahwa evaluasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel rekrutmen dan evaluasi kerja belum dapat memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan berdampak besar terhadap produktivitas kerja, sementara sistem rekrutmen dan evaluasi yang digunakan dirasa belum berjalan optimal sehingga belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.476	.436	2.733	1.980

a. Predictors: (Constant), Evaluasi, Rekrutmen, Pelatihan

8. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2025)

Dari Tabel Model Summary, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sejumlah 0,476. Hal ini berarti 47,6% dari variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu evaluasi, rekrutmen, dan pelatihan. Sisanya, yaitu 52,4%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian dan model regresi. Dan nilai dari Adjusted R^2 juga bernilai 0,436 yang lebih rendah dari R^2 .

Hal ini terjadi karena Adjusted R^2 melakukan penyesuaian sesuai dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel, sehingga lebih akurat menggambarkan kemampuan prediksi model. Standard Error of Estimate yaitu 2,733. Semakin rendah standard Error of Estimate, maka semakin akurat prediksi dari model regresi dengan data yang sesungguhnya. Sedangkan Durbin-Watson bernilai 1,980, yang mendekati 2, sehingga bisa disimpulkan jika tidak terjadi autokorelasi residual atau residual satu tidak bergantung pada residual lain dan hasil ini dapat dikatakan memenuhi asumsi regresi linear berganda.

5. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Tabel 4. 8 Uji Parsial

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.935	.000		
	Rekrutmen	-.116	.908	.313	3.195
	Pelatihan	2.944	.005	.193	5.125
	Evaluasi	-.396	.694	.342	2.924

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2025)

- ii. Variabel Rekrutmen (Sig = 0,908 > 0,05; t = -0,116) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang

diterapkan di perusahaan tidak cukup memberikan dampak yang bermakna terhadap variabel kinerja karyawan.

- b. Variabel Pelatihan (Sig = 0,005 < 0,05; t = 2,944) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik proses pelatihan yang diberlakukan, maka kinerja karyawan juga akan turut lebih meningkat.
- c. Variabel Evaluasi (Sig = 0,694 > 0,05; t = -0,396) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa proses evaluasi yang diterapkan saat ini belum cukup untuk memberikan dampak yang berarti terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (F)

Tabel 4.9 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,107	3	88,369	11,829	,000 ^b
	Residual	291,359	39	7,471		
	Total	556,465	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Evaluasi, Rekrutmen, Pelatihan

Sumber: data diolah (2025)

Sig F = 0,000 (< 0,05) dan Fhitung = 11,829. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Walaupun memiliki dua variabel yang tidak signifikan, akan tetapi jika dilihat secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di UD.

Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) melalui uji t tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai Sig = 0,908; $p > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan telah ditolak.

Hasil tersebut tidak sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2020) dan (Sholihah, 2024), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan secara profesional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan mendukung hasil penelitian dari (Kristanto et al., 2024) dan (Arta et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut disebabkan oleh perbedaan kondisi Perusahaan atau objek penelitian, ukuran sampel, serta instrumen yang digunakan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di UD.

Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) melalui uji t memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai sebesar Sig = 0,005; $p < 0,05$ yang dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan telah diterima.

Hasil ini mendukung teori mengenai definisi pelatihan, yang pertama menurut Andayani dan Hirawati dalam (Suryani et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan Perusahaan sehingga dapat melakukan

pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. Dan teori kedua menurut Dessler dalam (Gustiana et al., 2022) yang memaparkan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja Perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi Perusahaan.

Hasil ini juga menunjukkan keselarasan dari teori mengenai tujuan dan manfaat dari pelaksanaan pelatihan menurut Riniwati dalam (Sumitran & Riyanti, 2020), macam metode pelatihan yang dipaparkan oleh Sagian dalam (Suryani et al., 2023) yang meliputi metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training*, dan indikator pelatihan menurut Riniwi dalam (Dwiansyah et al., 2024) yang memaparkan bahwa indikator pelatihan dilihat dari peningkatan pengetahuan atau proses belajar, perubahan perilaku, dan hasil yang dicapai dari penerapan latihan tersebut. Hasil ini juga mendukung indikator pelatihan menurut Wahyuningsih dalam (Wilson & Hikmah, 2020) yang menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sholihah, 2024) dan (Wilson & Hikmah, 2020) yang juga menemukan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang membuktikan secara statistik bahwa pelatihan yang dilakukan oleh UD. Mulia Abadi sudah berjalan dan memberikan hasil yang positif serta sesuai keinginan dan tujuan Perusahaan yang ingin dicapai.

3. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa Evaluasi Kinerja (X3) melalui uji t juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan dengan diperoleh nilai sebesar Sig

$= 0,694$; $p > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa H3 yang menyatakan bahwa evaluasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan telah ditolak.

Hal tersebut berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2023), (Alif & Ahmadi, 2025) dan (Elfina et al., 2023) yang menemukan bahwa proses evaluasi kinerja yang dilakukan dengan efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih et al., 2023) yang menunjukkan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja tidak memberikan pengaruh ke kinerja karyawan. Kemungkinan perbedaan tersebut dapat terjadi akibat perbedaan prosedur dan standar yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan.

4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kediri

Hasil dari uji F pada tabel 4, memperoleh nilai probabilitas variable rekrutmen, pelatihan dan evaluasi yang lebih rendah dari taraf signifikan yaitu Sig F = 0,000 ($< 0,05$) dan Fhitung = 11,829. Dan dapat diketahui juga dari Tabel Model Summary, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sejumlah 0,476. Yang berarti 47,6% dari variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu evaluasi, rekrutmen, dan pelatihan, dan sisanya sebesar 52,4%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, pelatihan dan evaluasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa H4 yang menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Studi ini diarahkan untuk menelusuri dan menganalisis sejauh mana rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri. Berdasarkan hasil dari rumusan masalah, pengolahan data serta analisis yang dilakukan peneliti pada variabel-variabel tersebut dari bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri.

Hal ini menunjukkan jika kegiatan rekrutmen yang selama ini dilakukan oleh Perusahaan belum berjalan secara optimal. Proses perekrutan cenderung masih bersifat informal, belum terstruktur, dan belum memiliki standar kompetensi kerja yang jelas. Hal ini menyebabkan tenaga kerja yang direkrut tidak selalu sesuai dengan kebutuhan Perusahaan, sehingga belum memiliki dampak secara signifikan pada kenaikan tingkat kinerja karyawan secara langsung.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri.

Hasil temuan ini menunjukkan jika program pelatihan yang diterapkan oleh Perusahaan telah terbukti dapat meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan karyawan, terutama pada aspek teknis yaitu pada produksi furnitur. Meskipun kegiatan pelatihan yang dilakukan masih bersifat sederhana, kegiatan ini sudah mampu untuk menjawab kebutuhan kerja dan sangat membantu para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, tepat waktu, dan dapat mempertahankan kualitas produk yang dibuat.

3. Evaluasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri.

Temuan ini mengindikasikan bahwa mekanisme evaluasi yang diterapkan oleh Perusahaan belum tersusun dengan baik dan pelaksanaannya masih belum optimal sebagai dasar perbaikan dan pengembangan kinerja karyawan. Evaluasi kerja yang dilakukan lebih bersifat lisan dan belum diikuti dengan tindak lanjut seperti pembinaan, pelatihan lanjutan, maupun pemberian penghargaan. Oleh karena itu, evaluasi yang diterapkan belum dapat memberikan dorongan motivasional maupun perbaikan kinerja secara nyata pada karyawan.

4. Rekrutmen, Pelatihan, Evaluasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri.

Secara kolektif, ketiga variable bebas tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun belum semua variable dapat memberikan pengaruh secara parsial, namun jika dapat dikelola dengan baik dan terstruktur, penerimaan tenaga kerja melalui proses yang lebih terstandar dan terpilah, kegiatan pelatihan yang diterapkan secara efektif, serta evaluasi kerja yang adil dan bersifat konstruktif bisa membuat lingkungan kerja yang lebih produktif. Hal ini memperkuat optimalisasi manajemen SDM sangat dibutuhkan untuk mendukung tercapainya hasil kerja yang maksimal dan lebih optimal di Perusahaan terkhusus di UD. Mulia Abadi ini.

B. Implikasi

Didasari oleh hasil penelitian yang sudah dianalisa, terdapat sejumlah implikasi yang bisa dilakukan agar dapat mempertahankan maupun menaikkan taraf kinerja para karyawan untuk perusahaan, khususnya untuk manajemen sumber daya manusia di UD. Mulia Abadi, hal itu meliputi:

1. Peningkatan Pelatihan Karyawan

Dalam hasil penelitian ini, telah ditunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin optimal dan intensif proses pelatihan yang diselenggarakan, maka kinerja karyawan juga akan menjadi lebih maksimal. Berdasarkan hasil temuan tersebut, manajemen SDM disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan karyawan, seperti dengan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing *job description* karyawannya, melibatkan instruktur/pelatih yang lebih profesional, menyediakan materi yang lebih aplikatif, dan melakukan *follow-up* mengenai penerapan keterampilan yang diterima. Langkah tersebut diharapkan dapat turut meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menyumbangkan kontribusi yang lebih besar pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2. Penguatan Sistem Evaluasi Kinerja

Pada hasil uji t diperlihatkan bahwa proses evaluasi kinerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi akibat proses evaluasi yang diterapkan saat ini masih bersifat satu arah, kurang transparan, dan lebih berdasarkan aspek subjektif sehingga dapat dikatakan kurang efisien dalam pelaksanaannya. Dalam hal tersebut, manajemen SDM disarankan untuk melakukan perbaikan proses evaluasi kinerja, yaitu dengan menyusun proses yang lebih terperinci, obyektif, dan terukur, melibatkan atasan dan para karyawan yang dinilai, memberikan umpan balik yang membangun, yang kemudian akan digunakan sebagai acuan untuk perbaikan kinerja dan pengambilan keputusan pengembangan karier karyawan dimasa mendatang.

3. Pengkajian Ulang Prosedur Rekrutmen

Berdasarkan hasil uji t yang tidak signifikan, peneliti rasa proses rekrutmen yang diterapkan di UD. Mulia Abadi kurang memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat

disebabkan oleh proses rekrutmen yang lebih menitikberatkan aspek administratif dan kurang sesuai dengan kebutuhan dan standar kompetensi yang dicari untuk masing-masing posisi. Sehubungan dengan temuan tersebut, disarankan agar manajemen SDM melakukan pengkajian ulang pada prosedur rekrutmen yang tengah berjalan, mencari akar permasalahan, dan melakukan perbaikan sesuai standar yang lebih rinci, transparan, dan berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia yang dicari oleh perusahaan. Langkah perbaikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM yang direkrut sehingga dapat menyuguhkan kontribusi yang lebih signifikan pada kinerja perusahaan.

C. Saran

Didasari oleh penarikan Kesimpulan dari hasil studi ini, peneliti mengajukan sejumlah rekomendasi konstruktif yang dapat dijadikan acuan oleh Perusahaan dan referensi bagi penelitian mendatang, yaitu dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk UD, Muliya Abadi

a. Rekrutmen

Walaupun dalam studi ini telah ditunjukkan jika hasil rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap dirasa perlu untuk melakukan peninjauan Kembali terhadap proses rekrutmen yang dilakukan. Peneliti menyarankan untuk lebih memperjelas kualifikasi, kebutuhan, dan metode seleksi yang dipakai agar mampu menyaring calon karyawan yang sesuai kebutuhan kerja secara efektif dan efisien.

b. Pelatihan

Karena variabel pelatihan telah terbukti memiliki peran dalam memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan Perusahaan tidak hanya mempertahankan, tetapi juga terus mengembangkan kualitas pelatihan bagi karyawannya. Proses pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan kerja sesungguhnya dan sesuai dengan keadaan serta kebutuhan lapangan, dilakukan secara

berkala, serta melibatkan evaluasi hasil pelatihan secara objektif agar manfaatnya dapat menjadi lebih maksimal.

c. Evaluasi

Meskipun hasil penelitian tentang evaluasi kerja belum menunjukkan pengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menyempurnakan prosedur dan sistem evaluasi. Evaluasi yang dilakukan secara adil, transparan, dan berbasis indikator kinerja yang terukur dan dibutuhkan dapat sangat membantu memberikan *feedback* yang berguna bagi peningkatan performa kerja karyawan yang nantinya juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

164
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan penggunaan atau penambahan variabel lain yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, ataupun budaya organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Di samping itu, penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada Perusahaan yang memiliki cakupan operasional lebih luas atau berskala besar, atau dengan pendekatan yang berbeda seperti *mix-method* agar hasil dari penelitian yang diperoleh dapat lebih luas dan mendalam mengenai manajemen SDM.

Analisis Rekrutmen, Pelatihan dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Mulia Abadi Ngadiluwih Kabupaten Kediri

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

2

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

3

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

4

docplayer.info

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

6

ejurnal.stie-trianandra.ac.id

Internet Source

1%

7

www.journal.lembagakita.org

Internet Source

1%

8

eprints.ubhara.ac.id

Internet Source

1%

9

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

1%

10

eprints.ukmc.ac.id

Internet Source

<1%

11

www.slideshare.net

Internet Source

<1%

12

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1%

13	Submitted to Clarkston Community Schools Student Paper	<1 %
14	core.ac.uk Internet Source	<1 %
15	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Colorado School of Mines Student Paper	<1 %
20	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1 %
21	jurnal.serambimekkah.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.library.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
23	Edi Sofyan, UJ Ahmad Syamsul Anwar, Nurliya Susanto. "Pengaruh Kemasan Ramah Lingkungan terhadap Keputusan Pembelian Produk Perawatan Pribadi (Fast Moving Consumer Goods)", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025 Publication	<1 %
24	es.scribd.com Internet Source	<1 %
25	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
26	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %

27	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
28	docobook.com Internet Source	<1 %
29	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
30	www.scribd.com Internet Source	<1 %
31	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
32	Glen Andre Yusuf T, Ryalno Stefano Noya. "Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Kompetensi dan Pelatihan: Penelitian pada PT. Wujud Rama Abadi", eCo-Fin, 2025 Publication	<1 %
33	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
34	123dok.com Internet Source	<1 %
35	Gita Indah Cahyani. "PENGARUH MANAJEMEN EVALUASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN", Karimah Tauhid, 2023 Publication	<1 %
36	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
37	id.123dok.com Internet Source	<1 %
38	Siti Aisyah Hasanah, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Self-Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Andir	<1 %

Kota Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi,
Manajemen, dan Akuntansi), 2025

Publication

39	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
40	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
41	repository.bungabangsacirebon.ac.id Internet Source	<1 %
42	Andre Ray Nendra, Joko Sabtohad, Asmadhini Handayani Rahmah, Muhammad Harry Rahmadi. "Optimalisasi Kinerja di Dinas Perkebunan Kaltim: Peran Pelatihan, Komitmen, dan Motivasi", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2024 Publication	<1 %
43	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
44	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
45	William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X", Jurnal Perspektif, 2021 Publication	<1 %
46	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	<1 %
47	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
48	media.neliti.com Internet Source	<1 %
49	repository.umberau.ac.id Internet Source	<1 %

50	Rahayu Setianingsih, Mutiara Nurul Tazqia. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PEKANBARU", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2025 Publication	<1 %
51	ejurnal.kampusakademik.co.id Internet Source	<1 %
52	Supiani. "FAKTOR GAIRAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN XXX KAB.CIANJUR", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2025 Publication	<1 %
53	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
54	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
55	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
56	jurnal.risetilmiah.ac.id Internet Source	<1 %
57	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
60	www.univ-eloued.dz Internet Source	<1 %
61	ejournal.bbg.ac.id Internet Source	<1 %

62	jom.unsurya.ac.id Internet Source	<1 %
63	jurnal.stieganesha.ac.id Internet Source	<1 %
64	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
65	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	<1 %
66	www.ejournal.iaitfdumai.ac.id Internet Source	<1 %
67	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
68	jurnaldidaktika.org Internet Source	<1 %
69	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
70	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
71	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
72	jurnal.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
73	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
74	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
75	www.karyailmiah.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
76	Hernilawati Hernilawati, Sutriswanto Sutriswanto, Devi Rusvitawati. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA	<1 %

TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BERKAH
ANUGERAH ABADI KABUPATEN BANJAR
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN", Jurnal
Riset Akuntansi Politala, 2021

Publication

-
- | | | |
|----|--|--------|
| 77 | e-journal.unmas.ac.id
<small>Internet Source</small> | $<1\%$ |
|----|--|--------|
-
- | | | |
|----|--|--------|
| 78 | manajemen.feb.unila.ac.id
<small>Internet Source</small> | $<1\%$ |
|----|--|--------|
-
- | | | |
|----|--|--------|
| 79 | snti2017.industri.unimal.ac.id
<small>Internet Source</small> | $<1\%$ |
|----|--|--------|
-
- | | | |
|----|---|--------|
| 80 | Anggraeni, Nahdatul Devi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Di BPR Gunung Simping Artha Sokaraja).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
<small>Publication</small> | $<1\%$ |
|----|---|--------|
-
- | | | |
|----|---|--------|
| 81 | Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III
<small>Student Paper</small> | $<1\%$ |
|----|---|--------|
-
- | | | |
|----|---|--------|
| 82 | Sally Syahfitri, M. Chaerul Rizky, Meia Syahvani Ardhana, Dearnı Gresya, Nurul Purnaning Tias. "Analysis of Traditional Fishermen's Income and Productivity on the Welfare Level of the Community in Kwala Besar Village", Indonesian Journal of Innovation Studies, 2025
<small>Publication</small> | $<1\%$ |
|----|---|--------|
-
- | | | |
|----|---|--------|
| 83 | Siti Afifah, Khristina Yunita, Umiaty Hamzani, Gita Desyana, Djunita Permata Indah. "Pengaruh Tingkat Hutang, Fee Audit Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Persistensi Laba: Firm Age Sebagai Variabel Moderasi", JCA (Jurnal Cendekia Akuntansi), 2024
<small>Publication</small> | $<1\%$ |
|----|---|--------|
-

- 85 Farah Salsabilla, Gustin Rianita, Dea Riyanti Paramitha. "Pengaruh ROA, ROE, NIM Terhadap Profitabilitas Bank Mega Syariah", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

- 86 Meiludin Putra Satriandi, Iis Anisa Yulia, Agus Pranamulia. "Pengaruh CAR, NPL, dan LDR Terhadap ROE Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI Tahun 2023", Jurnal EMT KITA, 2024

Publication

- 87 repository.widyatama.ac.id

Internet Source

- 88 zombiedoc.com

Internet Source

- 89 Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOUR & TRAVEL DI KOTA PONTIANAK", Jurnal Ekonomi Integra, 2020

Publication

- 90 Fitri Annisa Barkah, Desy Kurniawati. "EFEKTIVITAS MODUL BERBASIS PBL TERINTEGRASI STEM MATERI KESETIMBANGAN KIMIA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA", BIOCHEPHY: Journal of Science Education, 2025

Publication

- 91 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

- 92 Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta

Student Paper

93	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
94	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
95	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
96	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
97	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
98	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
99	Ilmi Usrotin Choiriyah. "PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PROGRAM SUTERA EMAS (Studi Pada Inovasi Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kepanjen, Kabupaten Malang)", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016 Publication	<1 %
100	Putri Nur Hotim Hodijah, Wahyu Lestari, Darwin Djeni. "Pengaruh Penggunaan Learning Management System (LMS) Sevimaedlink Terhadap Kamandirian Belajar Dan Kemampuan Berfikir Kreatif", Jurnal Derivat: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika, 2025 Publication	<1 %
101	badanpenerbit.org Internet Source	<1 %
102	fr.slideshare.net Internet Source	<1 %
103	id.scribd.com Internet Source	<1 %

104	j-innovative.org Internet Source	<1 %
105	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
106	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
107	Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto Muhdiyanto. "Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", UMMagelang Conference Series, 2024 Publication	<1 %
108	Nurviani Solichah, Zaenal Wafa. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2025 Publication	<1 %
109	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
110	ejournal.urindo.ac.id Internet Source	<1 %
111	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	<1 %
112	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %
113	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
114	journal.febubhara-sby.org Internet Source	<1 %
115	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

116	repository.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
117	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
118	unnes.ac.id Internet Source	<1 %
119	Alfisah Rusdian, Edi Jusriadi, Zalkha Soraya. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025 Publication	<1 %
120	Azahra Rezhya Arta Mevia Razak, Aspin Aspin, Citra Marhan. "HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENHADAPI MASA BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN KONTRAK (PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN KENDARI", Jurnal Sublimapsi, 2020 Publication	<1 %
121	Dini Nurika. "Pengaruh Financial Technology, Literasi Keuangan, dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Keuangan", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2025 Publication	<1 %
122	Eka nur wahid Wahid, Irwanto Irwanto. "Penilaian Kinerja dan Efektivitas Mesin Extruder PEX150JA pada Produksi Kabel Medium Voltage (MV) dalam Fase Outer Sheathing di PT Sucaco Tbk", Jurnal Surya Teknik, 2024 Publication	<1 %

123 Hasbi, Fahrudin. "Islamic Work Ethics dan Religious Based Recruitment and Selection Sebagai Strategi Penurunan Turnover Intention", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

124 Selvi Diliyanti Rizki, Yuan Swastika, Nurafia Aswawi. "Mengoptimalkan Kinerja Karyawan: Peran Work-Life Balance, Konflik Kerja, dan Komitmen Organisasi di PT. Adira Finance Cabang Kendari", Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRAMM), 2024

Publication

<1 %

125 adoc.pub

Internet Source

<1 %

126 digilib.uinkhas.ac.id

Internet Source

<1 %

127 e-journal.iainptk.ac.id

Internet Source

<1 %

128 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

129 ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

<1 %

130 inferensi.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

131 journal.ubaya.ac.id

Internet Source

<1 %

132 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

133 moam.info

Internet Source

<1 %

134 munabarakati.blogspot.com

Internet Source

<1 %

135	press.uhnsugriwa.ac.id Internet Source	<1 %
136	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
137	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
138	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
139	repository.unipasby.ac.id Internet Source	<1 %
140	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
141	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
142	rohmatanas.blogspot.com Internet Source	<1 %
143	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
144	Dedi Mulyadi, Galih Raspati, Umban Adi. "Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Budaya 5R Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", Swabumi, 2024 Publication	<1 %
145	Etik Nur Aini Romdhoniyati, Heni Widyarti, Ardian Widiarto. "Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Taspen (Persero) KCU Semarang", MANAJERIAL, 2021 Publication	<1 %
146	Jeni Vatika Sari, Farida Hanum Nasution, Teuku Fahmi. "PENGARUH PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA CV. KARYA GEMILANG MEDAN", Jurnal Bisnis Corporate, 2025 Publication	<1 %

147 Nafiudin, Andari Andari, Anggit Yoebrilanti, Khadifa Puspa Ayu Pratiwi. "Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja: Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sektor Publik", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2024

Publication

<1 %

148 Syaefudin, Heri. "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

<1 %

149 Submitted to Universitas Sumatera Utara

Student Paper

<1 %

150 acopen.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

151 ejournal.up45.ac.id

Internet Source

<1 %

152 eprint.stieww.ac.id

Internet Source

<1 %

153 esakip.bangkaikab.go.id

Internet Source

<1 %

154 jom.universitassuryadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

155 jurnalmadani.org

Internet Source

<1 %

156 olympics30.com

Internet Source

<1 %

157 openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id

Internet Source

<1 %

158 repositori.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

159 repository.stienobel-indonesia.ac.id

<1 %

160 repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

<1 %

161 repository.umi.ac.id

Internet Source

<1 %

162 repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

163 repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

164 repository.usbypkp.ac.id

Internet Source

<1 %

165 rumahjurnal.or.id

Internet Source

<1 %

166 safinah-online.com

Internet Source

<1 %

167 www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

168 Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022

Publication

<1 %

169 Destyani Mariah Sholihah. "Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024

Publication

<1 %

170 Cahyani, Habibah Inas. "Peningkatan Nilai Perusahaan Melalui Integrated Reporting: Mediasi Kinerja Lingkungan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

<1 %

171 Dea Marliana Putri, Ridlwan Muttaqin, Ridho Riadi Akbar. "Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primajaya Putra Sentosa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025

Publication

<1 %

172 Hernawan, Dwi Heri. "Peningkatan Keputusan Pembelian Melalui Service Quality dan Digital Marketing", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

173 Romi Andika, Nani Septiana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off