

Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT PLN UP3 Banda Aceh

Syarifah Mauli Masyithah^{1*}, Muhammad², Zuliani³, Farah Ivana⁴, Sisca Mediyanti⁵, T Muhammad Jumeil⁶

^{1,2,6} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Program Studi Manajemen, Jl. Prada Utama, Gampong Pineung, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, 24415, Aceh.

^{4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Program Studi Akuntansi, Jl. Prada Utama, Gampong Pineung, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, 24415, Aceh.

³ Universitas Serambi Mekkah, Fakultas Agama Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Jl. Tengku Imum Lueng Bata, Gampong Batoh, Banda Aceh, 23249, Aceh.

Email: symasyithah88@gmail.com^{1*}, muhhammadbandaaceh66@gmail.com², zuliani@serambimekkah.ac.id³, farahivana@gmail.com⁴, sisca.andra@gmail.com⁵, [muhammadjumeil@gmail.com](mailto:muhhammadjumeil@gmail.com)⁶

Histori Artikel:

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 April 2025; Diterima 20 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Masyithah, S. M., Muhammad, Zuliani, Ivana , F., Mediyanti , S., & Jumeil, T. M. (2025). Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT PLN UP3 Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1972–1980. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4245>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Permasalahan yang diangkat berfokus pada pentingnya proses rekrutmen dan pelatihan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dari 55 responden yang merupakan karyawan PT PLN UP3 Banda Aceh. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda, meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel rekrutmen dan pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas rekrutmen dan pelatihan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen; Pelatihan; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effect of recruitment and training on employee performance at PT PLN UP3 Banda Aceh. The research problem centers on the importance of effective recruitment and training processes in enhancing employee productivity and performance. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to 55 employees of PT PLN UP3 Banda Aceh. The data were analyzed using multiple linear regression, including both partial (t-test) and simultaneous (F-test) analyses. The results indicate that both recruitment and training variables have a significant partial effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous test confirms that these two variables jointly have a significant impact on performance. These findings highlight the critical role of improving recruitment quality and training programs in boosting human resource performance within the company.

Keyword: Recruitment; Training; Employee Performance; Human Resources.

RESEARCH ARTICLE

1. Pendahuluan

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam operasional perusahaan. Proses seleksi dan penempatan pegawai yang tepat berperan dalam pencapaian visi serta misi organisasi. Ketidaktepatan dalam perekrutan dapat menurunkan kinerja perusahaan, antara lain disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi atau kesalahan dalam penempatan pegawai. Selain itu, pelatihan yang terstruktur diperlukan guna memastikan pemerataan kemampuan pegawai sehingga potensi SDM dapat dioptimalkan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya mempertimbangkan jumlah dan mutu hasil kerja, tetapi juga tanggung jawab serta kesesuaian antara tugas dan kemampuan pegawai. Marwansyah dalam Rosento (2018) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas sistematis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan individu sehingga mampu bekerja secara profesional sesuai standar yang ditetapkan. Rekrutmen menjadi salah satu aspek utama dalam manajemen SDM, bertujuan memperoleh individu berkualitas bagi organisasi. Sutriyatno (2019) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT NGK Ceramics Indonesia, menandakan bahwa peningkatan kemampuan teknis dan non-teknis melalui pelatihan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian Nurminingsih (2022) juga menemukan bahwa sistem rekrutmen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Syariah Mandiri, serta berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan.

Hasil serupa disampaikan oleh Bobby Supriaji (2022), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan outsourcing di Lippo Plaza Kendari, menandakan bahwa kualitas proses awal SDM menentukan performa pegawai. Sebaliknya, Ruslanto (2018) menemukan bahwa di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pelatihan justru berperan penting. Penelitian oleh Akuila Felisiana Wirani (2022) menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, sementara rekrutmen tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan, meskipun tetap memberikan dampak positif secara tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dapat memberikan dampak lebih besar terhadap peningkatan kinerja, sedangkan efektivitas rekrutmen dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepuasan pegawai. Secara umum, temuan penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa rekrutmen dan pelatihan merupakan variabel strategis dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun, tingkat pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi, sektor industri, dan mekanisme internal yang berlaku. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan karakteristik spesifik organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat mengenai hubungan antara rekrutmen, pelatihan, dan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat *causal relationship*, yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Rekrutmen, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN UP3 Banda Aceh.

Tabel 1. Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Skor/Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2

RESEARCH ARTICLE

3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel: yaitu rekrutmen dan pelatihan sebagai variabel independen dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Rekrutmen
- X_2 = Variabel Pelatihan
- ε = Error term

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*. Berdasarkan hasil seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan	Variabel	Koefisien Variabel	Nilai Kritis 5% (N=55)	Ket
1	A1	0,772	0,266	Valid
2	A2	0,857	0,266	Valid
3	A3	0,776	0,266	Valid
5	B1	0,438	0,266	Valid
6	B2	0,944	0,266	Valid
7	B3	0,552	0,266	Valid
8	B4	0,853	0,266	Valid
9	B5	0,944	0,266	Valid
10	C1	0,941	0,266	Valid
11	C2	0,780	0,266	Valid
12	C3	0,772	0,266	Valid
14	C4	0,619	0,266	Valid
15	C5	0,378	0,266	Valid

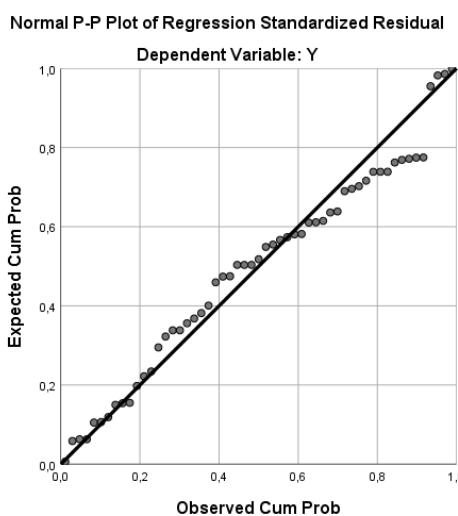
Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja karyawan (Y)	3	0,866	Handal
2	Rekrutmen (X ₁)	5	0,924	Handal
3	Pelatihan (X ₂)	5	0,896	Handal

Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Cronbach's Alpha. Data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

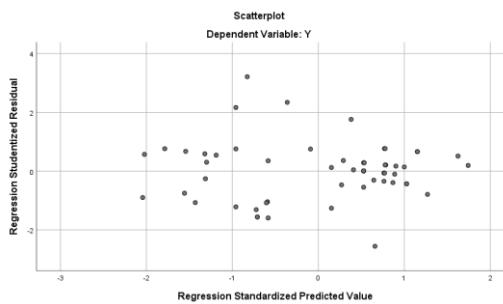
Pada Gambar 1 di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0,383	2,614	Non Multikolinearitas
Pelatihan	0,383	2,614	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidakaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:

RESEARCH ARTICLE



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Regresi

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,015	1,758	2,715	1,645	0,001
Rekrutmen	0,297	0,106	2,861	1,645	0,000
Pelatihan	0,433	0,148	4,574	1,645	0,002

Analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Berdasarkan hasil ouput seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,015 + 0,297X_1 + 0,433X_2 + e$$

Koefisien Regresi (β) dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,015 artinya bila mana proses rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh adalah sebesar 2,015 dibulatkan menjadi 2,000 pada satuan likert atau kreativitas kerja karyawan dapat dikatakan tidak setuju. Koefisien variabel rekrutmen sebesar 0,297. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel rekrutmen sebesar satu pada satuan skala likert akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,297. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel rekrutmen akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh sebesar 29,7%. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,433. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel pelatihan sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,433. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh sebesar 43,3%. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang di teliti ternyata variabel pelatihan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 43,3%. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi. Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output yang didapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,608 ^a	0,470	0,443	2,253236

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil dari hasil output SPSS di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,608 dimana dengan nilai tersebut hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 60,8%. Artinya rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,443 artinya bahwa sebesar 44,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT PLN UP3 Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t). Untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banda Aceh, digunakan Statistik t (uji t). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 7. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha=0,05$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Konstanta	2,715	1,645	0,001
Rekrutmen	2,861	1,645	0,000
Pelatihan	4,574	1,645	0,002

Pengaruh rekrutmen (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 nilai t_{hitung} (2,861) lebih besar dari t_{tabel} (1,645), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap PT PLN UP3 Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Pengaruh pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 nilai t_{hitung} (4,574) lebih dari nilai t_{tabel} (1,645) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F). Untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	176,677	2	88,338	13,775	,000 ^b
Residual	301,403	47	6,413		
Total	478,080	49			

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,775 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,00. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (13,775) lebih besar dari F_{tabel} (3,00). Keputusannya adalah H_a dan menolak H_0 , artinya secara simultan variabel rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banda Aceh.

RESEARCH ARTICLE

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa rekrutmen dan pelatihan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015; 2017) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, termasuk proses rekrutmen, merupakan fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi melalui penempatan individu yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang terencana dan selektif berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja, sebagaimana diuraikan oleh Afandi (2018) dan Hasibuan (2017), di mana proses seleksi yang sistematis mampu menjaring calon karyawan yang memiliki kompetensi dan karakter yang sesuai. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo (2015; 2018) yang menegaskan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan kemampuan dan keterampilan pegawai untuk memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan sehingga berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja (Dessler, 2015; Sedarmayanti, 2017). Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aisyah *et al.* (2018) dan Simbolon (2018) yang menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai perusahaan. Robbins dan Judge (2016) menambahkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan mampu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap dinamika organisasi dan perubahan lingkungan kerja. Selain itu, Marwansyah (2016) dan Sutrisno (2016) menekankan pentingnya integrasi antara rekrutmen dan pelatihan dalam strategi manajemen sumber daya manusia agar tercipta sinergi yang optimal dalam pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa rekrutmen dan pelatihan secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 44,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Fahmi, 2016; Gaol, 2015; Nawawi, 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan program rekrutmen yang selektif dan pelatihan yang relevan untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan proses rekrutmen dan pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan kedua aspek tersebut secara optimal dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rozarie, 2017; Suwatno & Priansa, 2018; Iskarmi, 2017).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,861) lebih besar dari t_{tabel} (1,645). Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (4,574) lebih besar dari t_{tabel} (1,645). Selanjutnya variabel rekrutmen dan variabel pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (13,775) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,00).

5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>.
- Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Daya Manusia*. *Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Jakarta*.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Gaol, J. L., & Jimmy, L. (2015). A to Z Human capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep. *Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Grasindo (ed.)).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. *Bumi aksara*.
- Iskarim, M. (2019). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. *Alfabeta, Bandung*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. *Sidoarjo: Zifatama Publisher*.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *Swabumi*, 6(1), 63-71.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. *Jakarta: Salemba Empat*, 109-182.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simbolon, V. D. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

RESEARCH ARTICLE

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Stone, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Edisi kedua*. Jakarta: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.