

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Field Collection* Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet

Nizam Anggana

Universitas Pamulang

Muhammad Yuda Alhabsy

Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: nizamanggana@gmail.com¹ dosen00805@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to determine the effect of recruitment and training on the performance of field collection division employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Tebet Branch. The research method used is the Quantitative method. The population in this study was 56 field collection division employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Tebet Branch with a sample size of 56 respondents using saturated sampling techniques. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis methods using simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous f tests. The results of this study indicate that: There is an effect of recruitment on the performance of field collection division employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Tebet, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 6.636 + 0.846X_1$. The correlation value is 0.819. The determination coefficient value of R Square is 67%. The t-count value is $10.472 > t\text{-table } 2.005$ with a significance of $0.000 < 0.05$. There is an effect of training on the performance of field collection division employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Tebet Branch, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 5.370 + 0.883X_2$. The correlation value is 0.774. The coefficient of determination R Square is 59.9%. The t-count value is $8.976 > t\text{-table } 2.005$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, there is an effect of recruitment and training on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Tebet Branch, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 2.815 + 0.565X_1 + 0.404X_2$. The correlation value is 0.850. The coefficient of determination R Square is 72.2%. The f-count value is $68.725 > f\text{-table } 3.17$ with a significance level of $0.000 < 0.05$*

Keywords: *Recruitment, Training, Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi *field collection* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 karyawan divisi *field collection* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan divisi *field collection* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Tebet, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 6,636 + 0,846X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,819. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 67%. Nilai t-hitung $10,472 > t\text{-tabel } 2,005$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi *field collection* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,370 + 0,883X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,774. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 59,9%. Nilai t-hitung $8,976 > t\text{-tabel } 2,005$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Terdapat pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 2,815 + 0,565X_1 + 0,404X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,850. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 72,2%. Nilai f-hitung $68,725 > f\text{-tabel } 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Kata Kunci: *Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT Adira Dinamika Multi *Finance* Tbk, atau dikenal sebagai Adira *Finance*, merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1990. Pada awalnya, Adira *Finance* fokus pada pembiayaan kendaraan roda empat atau mobil. Namun, dengan melihat peluang pasar dan kebutuhan yang terus berkembang, pada tahun 1997, perusahaan ini memperluas layanan pembiayaan ke kendaraan roda dua atau sepeda motor, yang semakin memperkuat posisinya di industri pembiayaan kendaraan. Pada tahun 2004, Adira *Finance* mencatatkan diri di Bursa Efek Indonesia (BEI), langkah strategis yang menegaskan komitmennya terhadap transparansi dan profesionalisme. Mayoritas saham Adira *Finance*, sebesar 92,07%, dimiliki oleh PT Bank Danamon Indonesia Tbk, menjadikannya bagian dari grup Bank Danamon. Kolaborasi ini memungkinkan Adira *Finance* untuk terus berkembang dan memberikan layanan unggulan kepada masyarakat, khususnya dalam sektor pembiayaan kendaraan

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja yang akan diteliti yaitu rekrutmen karyawan. Jika proses rekrutmen dilakukan dengan baik, perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kandidat yang terpilih tidak hanya memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan, tetapi juga memiliki nilai dan karakter yang selaras dengan budaya perusahaan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karena karyawan yang direkrut mampu menjalankan tugas dengan optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data rekrutmen di PT Adira Dinamika Multi *Finance* Tbk cabang Jakarta pada divisi *field collection* dapat diamati dari tabel berikut :

Tabel 1.1
**Data Rekrutmen Divisi *Field Collection* pada PT Adira Dinamika Multi
Finance Tbk Cabang Tebet**

Tahun	Total Pelamar	Diterima	%	Tidak Memenuhi Kualifikasi	%
2023	44	13	29,55	31	70,45
2024	56	10	17,86	46	82,14

Sumber : PT Adira Dinamika Multi *Finance* Tbk Cabang Tebet

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa jumlah pelamar lebih tinggi pada tahun 2024 sebanyak 56 orang sedangkan pada tahun 2023 hanya 44 orang. Perubahan dalam lingkungan bisnis saat ini semakin menekankan pentingnya standar kualifikasi sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi dapat meningkatkan kinerja, berkontribusi terhadap keuntungan perusahaan, dan berperan penting dalam menentukan masa depannya.

Faktor selanjutnya adalah pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan yang dilakukan dengan baik akan membawa dampak positif yang signifikan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, pelatihan yang efektif juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, memperkuat motivasi, dan mendorong keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari sisi organisasi, pelatihan yang tepat sasaran membantu mengurangi kesalahan operasional, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan inovasi dalam proses kerja. Hal ini juga berkontribusi pada pengembangan budaya kerja yang proaktif dan adaptif, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Berikut adalah data pelatihan pada PT Adira Dinamika Multi *Finance* Tbk Cabang Jakarta pada divisi *field collection* dapat diamati dari tabel berikut :

**Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Field Collection
Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet**

Tabel 1.2
Data Pelatihan Divisi Field Collection pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet

No	Jenis Pelatihan	2023		2024		Hasil Pelatihan
1	Pelatihan Menginput Data Menggunakan Aplikasi Adira Order	Jan	50 orang	Feb	45 orang	Pengembangan kemampuan karyawan yang lebih efektif dan tepat dalam penginputan data nasabah.
2	Pelatihan Perhitungan Kredit Cicilan Menggunakan Aplikasi Adira	Apr	48 orang	Apr	42 orang	Karyawan semakin terampil menghitung kredit cicilan tanpa mengalami kendala dalam perhitungan.
3	Pelatihan Perhitungan Angsuran Nasabah Yang Diterima	Jun	52 orang	Jul	45 orang	Pengaturan angsuran nasabah yang telah dimasukkan ke sistem.
4	Pelatihan Menagih Angsuran Nasabah Dan Penggunaan Kwitansi TTA Kolektor	Agu	54 orang	Sept	36 orang	Peningkatan kemampuan kolektor dalam proses penagihan dan penggunaan kwitansi
5	Pelatihan Penanganan Nasabah dengan Kredit Macet	Nov	49 orang	Des	38 orang	Meningkatnya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi efektif dengan nasabah yang mengalami kredit macet.

Sumber : PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, merupakan daftar jumlah karyawan yang hadir saat pelatihan tiap tahun nya. Terlihat ada beberapa penurunan keikutsertaan pada pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Penurunan pertama terjadi pada pelatihan “Pelatihan Menginput Data Menggunakan Aplikasi Adira Order” tahun Januari 2023 diikuti 50 karyawan sedangkan pada tahun Februari 2024 hanya diikuti 45 karyawan dan terus menurun disetiap pelatihan berikutnya. Kinerja secara umum, merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan, serta kemampuan mereka untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Penilaian kinerja umumnya bergantung pada sejumlah parameter yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, seperti tingkat produktivitas, kualitas hasil, efisiensi, dan dampak terhadap hasil akhir

Tabel 1.3
Data Kinerja Divisi Field Collection pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet

Tahun	Jumlah Karyawan	Target PA / Tahun	Pencapaian PA / Tahun	Keterangan
2023	56	3,5	3,6	Tercapai
2024	56	3,5	3,3	Tidak Tercapai

Sumber : PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet

Berdasarkan data pada tabel 1.3, PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet pada divisi *field collection* menetapkan target standar dengan nilai PA 3,5 setiap tahunnya. Berdasarkan data di atas pencapaian target PA yang sudah ditentukan telah memenuhi target pada tahun 2023 yaitu mencapai angka 3,6. Sedangkan tidak memenuhi target pada tahun 2024, karena hanya mencapai angka 3,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa target kinerja karyawan menurun dari

2023-2024. Hal ini disebabkan rekrutmen yang kurang efektif dan kurangnya pelatihan dalam pekerjaan. Jika dibiarkan secara terus menerus maka akan berpengaruh keuntungan dan kemajuan perusahaan

KAJIAN TEORI

Rekrutmen

Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 42) rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi (instansi), baik instansi pemerintah maupun swasta. Menurut Irfan Fahmi (2016: 25) juga berpendapat rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Pengertian rekrutmen menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2018: 93) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu

Pelatihan

Menurut Sudraja (2020: 152), pelatihan kerja adalah program pendidikan atau pelatihan yang dirancang untuk membantu individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses dalam dunia kerja. Pelatihan kerja dapat mencakup berbagai topik dan keterampilan, tergantung pada kebutuhan individu dan persyaratan pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan. Menurut Sinambela (2019: 170) Pelatihan adalah suatu proses yang Sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sunyoto (2017: 137) latihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya Atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Marbawi Adamy (2016: 91) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka. Bangun (2014: 231) juga berpendapat kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Edison (2016: 176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu

METODE PENELITIAN

Dengan berdasarkan variabel yang dipilih, jenis penelitian yang digunakan di penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah. Dengan adanya penelitian ini semoga dapat mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. ADIRA Dinamika Multi *Finance Tbk*. Cabang Tebet

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kebijakan				
1	Perusahaan sudah menjelaskan dengan jelas kepada semua karyawan mengenai kebijakan rekrutmen	0,656	0,2632	Valid
2	Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria jabatan yang dibutuhkan perusahaan	0,741	0,2632	Valid
3	Kebijakan rekrutmen perusahaan mendukung keberagaman dan kesetaraan peluang bagi seluruh kandidat	0,687	0,2632	Valid
Prosedur				
4	Prosedur rekrutmen dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur	0,600	0,2632	Valid
5	Selama proses rekrutmen karyawan, perusahaan tidak mengenakan biaya kepada mereka	0,762	0,2632	Valid
6	Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan sesuai dengan standar yang berlaku	0,678	0,2632	Valid
Metode				
7	Perusahaan menggunakan berbagai metode rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan	0,661	0,2632	Valid
8	Pemilihan metode rekrutmen mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi	0,766	0,2632	Valid
9	Perusahaan memberikan waktu yang tepat untuk setiap tahapan seleksi penerimaan karyawan	0,757	0,2632	Valid
10	Metode rekrutmen yang digunakan terbukti menghasilkan kandidat yang berkualitas	0,663	0,2632	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Dengan nilai r sebesar 0,2632 untuk variabel rekrutmen (X1) pada tabel 4.10, kita dapat menyimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah benar. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner sesuai untuk tujuan ilmiah. Temuan tambahan dari uji validitas dengan menggunakan variabel pelatihan (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Tujuan Pelatihan				
1	Setelah pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan lebih cepat	0,793	0,2632	Valid
2	Perusahaan menyelenggarakan pelatihan untuk seluruh karyawan guna menambah pengetahuan	0,653	0,2632	Valid
Materi				
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga membantu pekerjaan saya	0,665	0,2632	Valid
4	Materi pelatihan yang diberikan lengkap dan dapat dipahami dengan mudah	0,531	0,2632	Valid
Metode Yang Digunakan				
5	Pelatihan yang saya jalani menerapkan metode yang relevan dengan materi yang disampaikan	0,634	0,2632	Valid
6	Waktu pelaksanaan pelatihan sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan sebelumnya	0,675	0,2632	Valid
Kualifikasi Peserta				
7	Saya mengikuti pelatihan dengan penuh semangat dan minat yang besar	0,673	0,2632	Valid
8	Dalam seluruh sesi pelatihan, saya selalu menunjukkan partisipasi yang aktif	0,658	0,2632	Valid
Kualifikasi Pelatih				
9	Rekomendasi terkait kinerja berhasil dipenuhi oleh pelatih sesuai harapan perusahaan	0,616	0,2632	Valid
10	Membekali karyawan agar siap menjalankan peran dan tanggung jawab yang lebih besar	0,639	0,2632	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Dengan nilai r sebesar 0,2632 untuk variabel pelatihan (X2) pada tabel 4.11, kita dapat menyimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah benar. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner sesuai untuk tujuan ilmiah. Temuan tambahan dari uji validitas dengan menggunakan variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut

**Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Field Collection
Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Tebet**

Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kebijakan				
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang optimal dengan menjaga kualitasnya.	0,68	0,2632	Valid
2	Peningkatan keterampilan dan pengetahuan saya lakukan secara berkelanjutan demi mutu kerja yang lebih baik.	0,766	0,2632	Valid
Kualitas Kerja				
3	Saya senantiasa menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah dirancang.	0,836	0,2632	Valid
4	Saya berusaha untuk menghasilkan lebih banyak daripada target yang telah ditentukan.	0,783	0,2632	Valid
Kualitas Kerja				
5	Saya konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dari atasan.	0,704	0,2632	Valid
6	Saya merancang strategi kerja setiap bulan untuk memastikan bahwa target selalu tercapai.	0,807	0,2632	Valid
7	Saya selalu fokus pada pekerjaan, tanpa memperhatikan gangguan dari lingkungan sekitar.	0,699	0,2632	Valid
Kualitas Kerja				
8	Saya memastikan setiap tugas yang diberikan selesai dengan mengikuti prosedur yang telah ditentukan.	0,676	0,2632	Valid
9	Saya menjalankan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab tanpa harus dipantau oleh atasan.	0,752	0,2632	Valid
10	Saya menerima kesalahan saya dalam pekerjaan dan tidak menyalahkan pihak lain.	0,507	0,2632	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Kuesioner ini dianggap valid karena, menurut tabel 4.12, variabel kinerja (Y) memiliki nilai r sebesar 0,2632. Karenanya, dapat dikatakan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner ini sesuai untuk tujuan ilmiah

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Rekrutmen (X1)	0,882	0,600	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,851	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,897	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan untuk menilai kinerja (Y), pelatihan (X2), dan rekrutmen (X1) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet dianggap dapat dipercaya, dengan nilai cronbach alpha yang lebih tinggi dari 0,600 untuk masing-masing variabel

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57477878
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.080
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji normalitas menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,69 > 0,050$, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.14. Formulasi uji ini bergantung pada asumsi distribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.806	2.760			.292	.771		
	Pelatihan	.444	.122	.390	3.652	.001		.458	2.182
	Q	.564	.115	.522	4.895	.000		.458	2.182

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan variabel pelatihan (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,458 yang kurang dari 1, sesuai dengan tabel 4.15. Selain itu, baik variabel rekrutmen (X1) dan variabel pelatihan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,182 yang berada di bawah ambang batas 10. Menurut model regresi ini, multikolinearitas tidak menjadi masalah

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.711	4.677	1.494

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,494 (dalam kisaran 1,550 hingga 2,460), seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.17, maka uji autokorelasi telah menunjukkan bahwa model regresi ini terbebas dari gangguan autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.807	2.027		1.878
	Rekrutmen	-.090	.086	-.217	.303
	Pelatihan	.069	.098	.146	.486

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.18, model *uji Glejser* pada variabel rekrutmen (X1) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,303 dan pada variabel pelatihan (X2) menghasilkan nilai Sig. sebesar 0,486; kedua nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hasil uji heteroskedastisitas adalah positif. Tidak adanya gangguan heteroskedastisitas pada model regresi mengindikasikan bahwa data tersebut layak digunakan untuk keperluan penelitian.

Uji Regresi Linear

Tabel 4.21
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.815	2.660		1.058	.295
Rekrutmen	.565	.117	.547	4.840	.000
Pelatihan	.404	.129	.354	3.136	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

1. Jika mengabaikan variabel pelatihan (X2) dan rekrutmen (X1), maka nilai kinerja (Y) tetap konstan sebesar 2,815 poin
2. Nilai 0,565 untuk rekrutmen (X1) menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada X1, maka akan terjadi perubahan sebesar 0,565 poin pada kinerja (Y), dengan asumsi pelatihan (X2) tetap dan tidak ada perubahan
3. Jika rekrutmen (X1) tetap konstan dan pelatihan (X2) berubah sebesar 1 unit, maka Y (kinerja) berubah sebesar 0,404 poin. Hal ini berlaku bahkan ketika X1 adalah variabel konstan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.25
Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	Sig. F Change
1	.850 ^a	.722	.711	4.677	.722	68.725	2	.000

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pelatihan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi berganda menemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,850 antara variabel rekrutmen (X1) dan variabel pelatihan (X2) dengan variabel kinerja (Y). Nilai ini berada pada rentang 0,800-1,00 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel tersebut

Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.711	4.677

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pelatihan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai R-squared untuk uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,722, yang berarti bahwa X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 72,2%, sedangkan sisanya sebesar 27,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis

Tabel 4.29
Uji-t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6.636	2.550		2.602	.012
Rekrutmen	.846	.081	.819	10.472	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.29, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, atau ($10,472 > 2,005$). Fakta bahwa nilai p-value kurang dari 0.05 atau ($0,000 < 0,05$) semakin mendukung hal ini. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, maka interpretasi menunjukkan bahwa X_1 , variabel yang mewakili rekrutmen, secara signifikan mempengaruhi Y, variabel yang mewakili kinerja

Tabel 4.30
Uji-t Parsial (X_2) terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.370	3.101		1.732	.089
Pelatihan	.883	.098	.774	8.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.30, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, atau $8,976 > 2,005$. Fakta bahwa nilai p-value kurang dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) semakin mendukung hal ini. Oleh karena itu, kita dapat mengesampingkan H_0 . Dengan diterimanya H_a , kita dapat melihat bahwa X_2 , variabel pelatihan secara signifikan mempengaruhi Y, variabel kinerja

Tabel 4.31
Uji-f Hitung

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3006.183	2	1503.092	68.725	.000 ^b
Residual	1159.174	53	21.871		
Total	4165.357	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.31, uji f menghasilkan nilai f-hitung $>$ f-tabel, atau ($68,725 > 3,17$). Fakta bahwa nilai ρ kurang dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) semakin mendukung hal ini. Oleh karena itu, kami menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh simultan terhadap Y

KESIMPULAN

Penelitian di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. cabang Tebet menghasilkan beberapa temuan sebagai berikut

1. Secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan hasil uji nilai t-hitung $10,472 >$ t-tabel 2,005 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ mengonfirmasi hipotesis diterima. Artinya, di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet, rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan hasil uji nilai t-hitung $8,976 >$ t-tabel 2,005 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ mengonfirmasi hipotesis diterima. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet
3. Secara simultan variabel rekrutmen dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan hasil uji nilai f-hitung $68,725 >$ f-tabel 3,17 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ mengonfirmasi hipotesis diterima. Artinya, rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Tebet

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama
- Abdullah,M (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:SUKA-Press.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Praktik, Dan Penelitian*. Aceh:Unimal Press
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Bangun, Wlison. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Basuki dan Prawoto. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.0020
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks: Jakarta Barat
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fadjarajani,S.dkk. (2020) *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*. Gorontalo:Ideas Publishing.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo:Umpo press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Hardani, dkk (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta:CV Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, A. dan Husna L. Y. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana
- Juliandi, Azuar, dkk. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Maryati, Tri. (2021) *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:UMY PRESS
- Mulang, H. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga:Eureka Media Aksara.

- Paramita,R.W,Noviansyah.R, dan Riza.B.S(2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Lumajang:Widya Gama Press.
- Rivai, (2019). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang:Inteligensia Media.
- Rusby, Zulkifli. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan baru:Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR
- Sahir, Syafrida Hafni. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM
- Saleh, Syarbaini. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen:Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Medan:Perdana Publishing
- Sartono Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryani, Ni Kadek dan John Foeh . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali:Nilacakra
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta:Kencana
- Widiana, Muslichah Erma. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas:CV.Pena Persada.

Sumber Jurnal :

- Ade Muslimat (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No.4
- Agrasadya, Ayu Rahma Dianti, and Ading Sunarto (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara Viii Bogor, *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 1, No. 4
- Ananda Kartika Sari dan Komarudin (2024) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa, *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 4

- Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1
- Elita Oktaviani dan Wahadi Siamto (2024) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari, *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 1 Nomor 2, April 2024
- Nanda Khairunnisa, Okky Mariska, Rian Ramadhan, Muhammad Fajar, dan Bela Azzahra (2024) Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja, *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, Vol. 4, No. 2, Agustus 2024
- Rio Nuraewan Putra (2023) Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2,No.2
- Sheila Pramustika dan Bambang Sutarto (2024) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang, *JUMANDIK*, Vol. 2, No. 2
- Syifi Fauziyah dan Wahyudi (2023) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, Vol.1, No.1
- Tarwijo (2018) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.2, No.1
- Vidha Hastari, Imbron (2024) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai PT POS Indonesia Cabang Jakarta Pusat, *Prosiding Seminar Nasional Manajeme*, Vol 3 (2): 22382-22390
- Wira Haga Muhammadin dan Umar Hanis (2024) Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxi Multi Mandiri Di Tangerang Selatan, *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol.2, No.3, Universitas Pamulang