

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada Sanggar Anakku Sayang

Firli Nafira¹, Susan Rachmawati²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630
Email: firlinafira@gmail.com¹, susan.srw@bsi.ac.id²

Submit:
10-03-2025

Revisi:
11-05-2026

Terima
19-05-2026

Terbit Online:
22-05-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis sejauh mana proses rekrutmen dan program pelatihan berkontribusi terhadap kinerja tenaga pengajar di Sanggar Anakku Sayang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis statistik, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen angket atau kuesioner. Responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan melibatkan 30 tenaga pengajar yang masih aktif mengajar serta telah mengikuti pelatihan IKM. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar dengan nilai t hitung 2,752 lebih besar dari t tabel 2,052 serta signifikansi 0,010, dan memberikan kontribusi sebesar 33,6%. Pelatihan juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 2,364 lebih besar dari t tabel 2,052 serta signifikansi 0,026, dengan kontribusi sebesar 29,5%. Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 11,024 lebih besar dari F tabel 3,35 serta signifikansi 0,000, dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 40,9%. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengelola sanggar dalam meningkatkan proses rekrutmen dan mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan guna mengembangkan kinerja tenaga pengajar

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Tenaga Pengajar

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the extent to which recruitment processes and training programs contribute to the performance of teaching staff at Sanggar Anakku Sayang. The research employed a quantitative approach using statistical analysis, with data collected through questionnaires. Respondents were selected using purposive sampling, involving 30 teaching staff who were actively teaching and had participated in IKM training. Data were obtained through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that recruitment has a significant effect on teaching staff performance, as shown by a t -value of 2,752, which is greater than the t -table value of 2,052, with a significance value of 0,010, contributing 33,6%. Training also has a significant effect, with a t -value of 2,364 exceeding the t -table value of 2,052 and a significance value of 0,026, contributing 29,5%. Simultaneously, recruitment and training have a significant effect on teaching staff performance, as indicated by an F -value of 11,024, which is greater than the F -table value of 3,35, with a significance value of 0,000, and an adjusted R -square value of 40,9%. This study is expected to serve as a reference for sanggar management in improving recruitment processes and optimizing training implementation to enhance teaching staff performance.

Keywords: Recruitment, Training, Teaching Staff Performance

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan akselerasi globalisasi dan kemajuan teknologi yang berlangsung secara dinamis, organisasi dan lembaga di berbagai bidang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul, kompeten, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Intensitas persaingan yang semakin

tinggi menuntut setiap lembaga untuk secara berkelanjutan mengembangkan kapabilitas tenaga kerjanya agar mampu mencapai kinerja yang efektif, produktif, dan berdaya saing tinggi. SDM tidak lagi semata-mata dipandang sebagai pelaksana aktivitas organisasi, tetapi sebagai aset strategis yang

menentukan keberhasilan lembaga dalam merealisasikan tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan proses belajar-mengajar di sebuah sanggar sangat bergantung pada kualitas tenaga pengajarnya yang menjadi garda terdepan dalam berinteraksi dengan anak-anak. Namun, Sanggar Anakku Sayang menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa proses seleksi atau rekrutmen yang dilakukan telah mampu menjaring kandidat yang memiliki visi dan kompetensi yang sejalan dengan kebutuhan anak didik. Selain itu, menurut (Rahman et al., 2025) dinamika metode pembelajaran yang terus berkembang menuntut adanya pelatihan yang berkelanjutan bagi para pengajar agar performa mereka tetap optimal dan relevan. Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada sejauh mana efektivitas prosedur rekrutmen yang dijalankan dan program pelatihan yang diberikan mampu memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja tenaga pengajar, baik secara individu maupun secara bersama-sama dalam lingkungan sanggar.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk menganalisis secara mendalam peran rekrutmen dan pelatihan dalam membentuk kualitas kinerja tenaga pengajar di Sanggar Anakku Sayang. Secara lebih spesifik, riset ini bertujuan untuk membuktikan secara ilmiah apakah sistem rekrutmen yang tepat sasaran dapat menghasilkan standar kinerja yang diharapkan, serta untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi program pelatihan dalam mengasah keterampilan mengajar para staf. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan pengelola sanggar mendapatkan rekomendasi berbasis data untuk menyempurnakan strategi manajemen sumber daya manusia, sehingga standar pendidikan yang diberikan kepada anak-anak dapat terus meningkat melalui kinerja pengajar yang unggul.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sanggar Anakku Sayang yang berlokasi di (sebutkan alamat lengkap atau kota lokasi sanggar). Seluruh rangkaian kegiatan penelitian direncanakan berlangsung selama empat bulan, yang mencakup beberapa tahapan sistematis. Tahap awal akan difokuskan pada observasi lapangan dan perizinan, dilanjutkan dengan tahap pengumpulan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada tenaga pengajar pada bulan kedua. Memasuki bulan ketiga, penelitian akan fokus pada proses pengolahan serta analisis data menggunakan metode statistik yang relevan, hingga akhirnya ditutup dengan penyusunan laporan akhir serta kesimpulan penelitian pada bulan keempat.

Menurut Nurbaya, SDM merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada upaya mengelola dan mengarahkan tenaga kerja agar mampu berpikir dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Suci et al., 2024). Dengan demikian, SDM merupakan bagian manajemen yang bertugas mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja sesuai tujuan organisasi.

Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen adalah upaya mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja

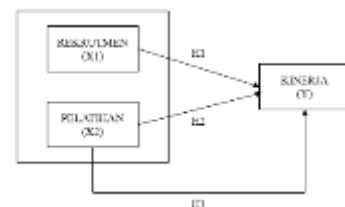
agar mau melamar lowongan yang tersedia (Arif, 2024). Simamora menambahkan bahwa rekrutmen mencakup proses menarik calon tenaga kerja yang memiliki motivasi, kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan sesuai kebutuhan organisasi (Arif, 2024). Di Sanggar Anakku Sayang, rekrutmen tenaga pengajar masih dilakukan secara informal melalui rekomendasi pribadi sehingga berpotensi menghasilkan pengajar yang kurang sesuai kualifikasi, minim pengalaman, dan berdampak pada kualitas pembelajaran serta memperpanjang masa adaptasi guru baru.

Dessler menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses pengembangan kemampuan kerja secara terencana agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif (Dian Natasya, Eny Setianingsih, 2023). Pelatihan di Sanggar Anakku Sayang terakhir dilaksanakan pada tahun 2023 tentang Implementasi Kurikulum Merdeka, dan sejak itu belum ada pelatihan lanjutan sehingga pengajar kurang memiliki kesempatan mengembangkan metode pembelajaran dan meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai merupakan capaian dari aspek mutu dan kuantitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Roring et al., 2023). Di Sanggar Anakku Sayang, sistem penilaian kinerja guru masih bersifat informal, tanpa indikator yang jelas, sehingga sulit menilai konsistensi dan tanggung jawab kerja. Hal ini berdampak pada pengelolaan kinerja guru yang tidak optimal.

Jasmine dan Fathan Arif membuktikan adanya pengaruh positif rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar (Arif, 2024). Namun, penelitian lain, seperti oleh Rahadi Selasih & Putri, menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahadi et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar di Sanggar Anakku Sayang. Hasil penelitian diharapkan menjadi acuan bagi manajemen dalam menyusun strategi SDM yang efektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja tenaga pengajar.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Rekrutmen diduga tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja tenaga pengajar Sanggar Anakku Sayang

H_{a1}: Rekrutmen diduga terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja tenaga pengajar Sanggar Anakku Sayang

H₀₂: Pelatihan diduga tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar Sanggar Anakku Sayang

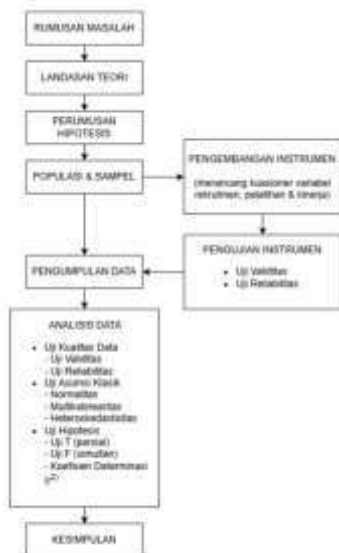
H_{a2}: Pelatihan diduga terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar Sanggar Anakku Sayang

H₀₃: Rekrutmen dan pelatihan diduga tidak terdapat pengaruh antara terhadap kinerja tenaga pengajar Sanggar Anakku Sayang

H_{a3}: Rekrutmen dan pelatihan diduga terdapat pengaruh antara terhadap kinerja tenaga pengajar Sanggar Anakku Sayang

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alan Bryman mengemukakan desain penelitian berfungsi sebagai kerangka kerja untuk pengumpulan dan analisis data sehingga penelitian dapat berjalan secara sistematis dan terarah (Murjani, 2022). Berikut ini gambaran desain penelitian:



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 2. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono, populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sebagai dasar penarikan kesimpulan (Ananda et al., 2025).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga pengajar dan pimpinan unit yang aktif pada 14 unit Sanggar Anakku Sayang, yaitu: Unit Pusat, Unit Priyanida, Unit Gang O, Unit Krukut, Unit Sakinah, Unit Pulomangga, Unit Rasena, Unit Yatimatul Aulat, Unit Cipadak, Unit Nur Iman, Unit Tanah Baru, Unit Laka Syafaat, Unit Cipayung, dan Unit Pondok Gede.

Jumlah keseluruhan populasi adalah 43 orang. Seluruh tenaga pengajar dan pimpinan unit ini merupakan bagian dari struktur organisasi aktif yang menjalankan kegiatan pendidikan di masing-masing unit.

Mengacu pada Sugiyonp Sampel merupakan sebagian elemen populasi yang merepresentasikan karakteristik tertentu untuk dianalisis agar hasilnya relevan dengan tujuan penelitian (Suci et al., 2024).

Penentuan sampel dilakukan menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar sesuai dengan variabel penelitian (Ani et al., 2021). Kriteria responden adalah:

1. Tenaga pengajar yang aktif mengajar pada Sanggar Anakku Sayang.
2. Tenaga pengajar yang pernah mengikuti pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM).

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang tenaga pengajar dari 10 unit Sanggar Anakku Sayang.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin untuk memperoleh data kuantitatif. Skala Likert mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu dan dapat diperlakukan sebagai data interval jika menggunakan multi-item measurement (Simamora, 2022).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara, yaitu observasi berupa catatan lapangan dan dokumentasi foto untuk mengetahui kondisi nyata lingkungan kerja tenaga pengajar, penyebaran kuesioner kepada tenaga pendidik di Sanggar Anakku Sayang untuk memperoleh data mengenai variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja tenaga pendidik, serta studi dokumentasi melalui buku, jurnal, dan skripsi yang relevan sebagai landasan teori dan referensi penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas manajemen sumber daya manusia di Sanggar Anakku Sayang, khususnya pada aspek rekrutmen dan pelatihan dalam memengaruhi kinerja tenaga pengajar. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan serangkaian uji kualitas data untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan sah dan dapat diandalkan.

3.1. Uji Kualitas Data

Pengujian ini bertujuan memastikan kelayakan model regresi sebelum analisis lanjutan, meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS versi 25.

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 30 responden. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $30-2 = 28$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Penilaian
Rekrutmen	1	0,529	0,374	Valid
	2	0,517	0,374	
	3	0,525	0,374	
	4	0,692	0,374	
	5	0,568	0,374	
	6	0,723	0,374	
	7	0,603	0,374	
	8	0,659	0,374	
	9	0,591	0,374	
	10	0,543	0,374	
Pelatihan	1	0,663	0,374	Valid
	2	0,651	0,374	
	3	0,777	0,374	
	4	0,689	0,374	
	5	0,633	0,374	
	6	0,684	0,374	
	7	0,778	0,374	
	8	0,631	0,374	
	9	0,521	0,374	
	10	0,510	0,374	
Kinerja	1	0,579	0,374	Valid
	2	0,579	0,374	
	3	0,799	0,374	
	4	0,678	0,374	
	5	0,542	0,374	
	6	0,595	0,374	
	7	0,606	0,374	
	8	0,618	0,374	
	9	0,916	0,374	
	10	0,770	0,374	

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh butir pernyataan pada variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Tenaga Pengajar (Y) memiliki nilai r hitung > 0,374, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur dimensi variabel penelitian secara tepat.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah dinyatakan valid, instrumen diuji reliabilitasnya untuk melihat konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tolok Ukur	Penilaian
Rekrutmen	0,788	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,848		
Kinerja	0,863		

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Hasil pengujian menunjukkan variabel rekrutmen (X1), pelatihan (X2), dan kinerja (Y) menunjukkan *Cronbach's Alpha* > 0,6. Atas dasar hasil tersebut, seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas serta data konsisten untuk analisis selanjutnya.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan Untuk menghindari hasil regresi yang menyimpang, model harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

3.2.1. Uji Normalitas

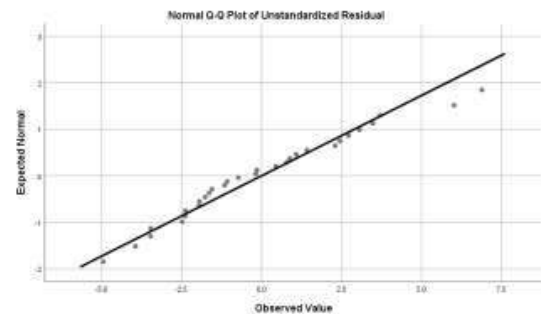
Mengacu pada Ghozali seseorang melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mengikuti distribusi normal (Dita Suryani, 2025). Berlandaskan pada Shapiro dan Wilk umumnya uji shapiro-wilk penggunaannya terbatas untuk sampel yang kurang dari 50 (Wulan Tamara, Fairus, 2020). Menurut (Moch Shibab Akbar, 2022). Penyebaran data dinilai normal apabila angka signifikansi lebih dari 0,05, dan tidak normal apabila angkanya kurang dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Shapiro-Wilk			
Unstandardized Residual	Statistic	df	Sig.
	0,966	30	0,428

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Pengujian normalitas residual dengan Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi 0,428 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Gambar 3. Hasil Q-Q Plot

Berdasarkan gambar diatas, distribusi residual Q-Q plot mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa residual berpola distribusi normal

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pendapat Ghozali, dinyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sutomo, 2024). Menurut (Ali et al., 2025) apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Rekrutmen	0,836	1,196
Pelatihan	0,836	1,196

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil tersebut, variabel rekrutmen dan pelatihan memiliki nilai tolerance $0,836 > 0,10$ dan VIF $1,196 < 10$, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Ghozali mengungkapkan bahwa Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah terjadi perbedaan varians residual pada tiap data pengamatan dalam model regresi (Wulandari, Merrisa fermica iskandar, 2022). Jika signifikansi $< 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Wulandari, Merrisa fermica iskandar, 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,251	3,804		0,592	0,559
Rekrutmen	0,018	0,083	0,046	0,219	0,829
Pelatihan	-0,015	0,081	-0,039	-0,185	0,854

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil tersebut, nilai signifikansi variabel rekrutmen (0,829) dan pelatihan (0,854) lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.2.4. Uji Linearitas

Menurut (Agung Pujiyanto, Awin Mulyati, 2022) Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun menunjukkan hubungan yang bersifat linier antara variabel independen dan variabel dependen. Bila angka DVL (Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima (model regresi linier). Bila angka DVL (Sig.) $< 0,05$, maka H_1 ditolak (model regresi tidak linier).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups	(Combined)	199,633	11	18,148	1,354	0,274
		Linearity	148,001	1	148,001	11,039	0,004
		Deviation from Linearity	51,633	10	5,163	0,385	0,937
Within Groups			241,333	18	13,407		
Total			440,967	29			

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel, Nilai signifikansi Deviation from Linearity $0,937 \geq 0,05$, sehingga tidak terdapat penyimpangan linearitas dan hubungan X1 dengan Y bersifat linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			279,050	13	21,465	2,121	0,078

Y	Between Groups	Linearity	130,127	1	130,127	12,859	0,002
		Deviation from Linearity	148,923	12	12,410	1,226	0,345
Within Groups			161,917	16	10,120		
Total			440,967	29			

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Nilai signifikansi Deviation from Linearity $0,345 \geq 0,05$, sehingga H_0 diterima dan kedua variabel memiliki hubungan linear.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Merujuk pada Sugiyono Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan guna mengestimasi dampak perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat (Wulandari, Merrisa fermica iskandar, 2022)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,551	6,744		1,713	0,098
Rekrutmen	0,406	0,147	0,430	2,752	0,010
Pelatihan	0,338	0,143	0,369	2,364	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel, bentuk matematis regresi linier berganda penelitian ini disajikan sebagaimana berikut ini:

$$Y = 11,551 + 0,406 X_1 + 0,338 X_2 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta 11,551 menunjukkan bahwa jika rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai nol, maka kinerja tenaga pengajar (Y) diperkirakan sebesar 11,551.
2. Koefisien rekrutmen 0,406 menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan rekrutmen dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,406, dengan asumsi pelatihan tetap.
3. Koefisien pelatihan 0,338 menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan pelatihan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,338, dengan asumsi rekrutmen tetap.

3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis melalui uji t dan f.

3.4.1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali Uji t dipergunakan Untuk menguji hipotesis parsial yang bertujuan melihat pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen (Gendhis Haningkas Tinika Dewi, 2021). Uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial variabel independen terhadap dependen dengan membandingkan t hitung, t tabel, dan nilai signifikansi. Pada penelitian ini diperoleh t tabel

sebesar 2,052 berdasarkan $df = 27$ dan taraf signifikansi 5%.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,551	6,744		1,713	0,098
Rekrutmen	0,406	0,147	0,430	2,752	0,010
Pelatihan	0,338	0,143	0,369	2,364	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berikut diinterpretasikan hasil dari uji t:

- Hasil pengujian memperlihatkan signifikansi $0,010 < 0,05$ disertai t hitung $2,752 > t$ tabel 2,052, artinya H_a diterima. Menandakan rekrutmen secara parsial memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pengajar.
- Output pengujian t memperlihatkan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$ disertai t hitung $2,364 > t$ tabel 2,052, sehingga H_a dinyatakan diterima. Ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam pengujian parsial

3.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Berlandaskan Ghozali Uji F digunakan guna mengetahui apakah seluruh variabel dalam model penelitian berpengaruh secara bersamaan terhadap dependent variable. F hitung $> F$ tabel dan $sig < 0,05$ menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gendhis Haningkas Tinika Dewi, 2021). Nilai F tabel = 3,35 diperoleh dari $df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$ ($n - k - 1$) sebagai dasar pengujian hipotesis simultan.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198,224	2	99,112	11,024	0,000 ^b
Residual	242,742	27	8,990		
Total	440,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

F hitung $11,024 > F$ tabel 3,35 dan $sig < 0,05$, sehingga rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar.

3.5. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.2. Koefisien Determinasi Parsial

Dilakukan untuk mengidentifikasi variabel idnependen yang paling dominan memengaruhi variabel dependen (Pratama et al., 2025).

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (X1) Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,579 ^a	0,336	0,312	3,235

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Nilai R Square 0,336 menunjukkan bahwa rekrutmen berkontribusi 33,6% terhadap kinerja tenaga pengajar, sedangkan 66,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (X2) Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,543 ^a	0,295	0,270	3,332

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel, R Square = 0,295, artinya pelatihan (X2) berkontribusi 29,5% terhadap kinerja pengajar (Y), sedangkan 70,5% dipengaruhi faktor lain.

3.5.2. Koefisien Determinasi Simultan

Diterapkan guna mengungkap sejauh man variable independent secara bersama-sama memengaruhi variable dependent (Pratama et al., 2025).

Tabel 13. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,670 ^a	0,450	0,409	2,998

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: (Data diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel, $Adjusted R^2 = 0,409$, menunjukkan rekrutmen dan pelatihan bersama-sama menjelaskan 40,9% variasi kinerja pengajar, sedangkan 59,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

3.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini membahas makna temuan penelitian terkait pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar, baik secara parsial maupun simultan.

3.6.1. Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis memperlihatkan rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pengajar, melalui t hitung $2,752 > t$ tabel 2,052 dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa, rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, atas

dasar itu hipotesis nol (H_0) ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai R Square sebesar 0,336 yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) mampu menjelaskan sebesar 33,6% variasi kinerja tenaga pengajar (Y), sementara sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel rekrutmen.

Proses rekrutmen yang memperhatikan kesesuaian kualifikasi, pengalaman mengajar, dan latar belakang pendidikan yang relevan dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Maka, rekrutmen menjadi salah satu pertimbangan penting yang perlu mendapat perhatian berkeanjutan dari Sanggar Anakku Sayang agar tenaga pengajar yang diterima sesuai dengan kebutuhan sanggar.

Temuan tersebut selaras dengan (Yubi et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Atas dasar hasil tersebut, penerapan tahapan rekrutmen yang efektif dapat berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

3.6.2. Pengaruh Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Perolehan uji hipotesis mengungkapkan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pengajar, melalui t hitung $2,364 > t$ tabel $2,052$ serta signifikansi $0,026 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian determinasi parsial menghasilkan angka R Square senilai $0,295$ mencerminkan bahwa pelatihan (X_2) menjelaskan sebesar 29,5% variasi kinerja tenaga pengajar (Y), sedangkan sebesar 70,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel pelatihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan di Sanggar Anakku Sayang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

Tersebut searah dengan (Masi et al., 2025) yang mengemukakan bahwa pelatihan menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap capaian kinerja guru, meningkatkan kompetensi, kualitas pembelajaran, dan kinerja di lembaga pendidikan.

3.6.3. Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Perolehan uji hipotesis memperlihatkan rekrutmen beserta pelatihan secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengajar, melalui F hitung $11,024 > F$ tabel $3,35$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis nol (H_0) ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima, sehingga keduanya secara bersama-sama memengaruhi kinerja pengajar secara signifikan.

Hasil uji koefisien determinasi simultan mengindikasikan Adjusted R Square senilai $0,409$,

artinya rekrutmen dan pelatihan bersama-sama memberikan kontribusi dengan besaran 40,9% variasi kinerja pengajar, di sisi lain 59,1% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Novie et al., 2023) yang mengindikasikan rekrutmen serta pelatihan secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berlandaskan temuan studi yang menyoroti pengaruh rekrutmen serta pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar pada Sanggar Anakku Sayang. Maka intisari penelitian penulis, dirangkum sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen (X_1) terbukti memengaruhi kinerja pengajar (Y), dengan t hitung $2,742 > t$ tabel $2,052$ beserta signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan rekrutmen memengaruhi kinerja tenaga pengajar dapat diterima (H_a dinyatakan diterima serta H_0 ditolak). Berdasarkan koefisien determinasi parsial, rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 33,6% terhadap variasi kinerja tenaga pengajar.
2. Variabel pelatihan (X_2) juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar (Y). Hal ini dibuktikan melalui besaran t hitung $> t$ tabel ($2,364 > 2,052$), dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Merujuk pada hasil analisis, hipotesis yang menjelaskan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja tenaga pengajar dapat diterima (H_a dinyatakan diterima dan H_0 ditolak). Hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 29,5% terhadap kinerja tenaga pengajar.
3. Didasarkan pada keluaran statistik simultan (uji f), ditemukan besaran f hitung $> f$ tabel ($11,024 > 3,35$), beserta angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan, hipotesis simultan mengungkap adanya pengaruh pada rekrutmen (X_1) disertai pelatihan (X_2) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y) dinyatakan diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak). Koefisien determinasi simultan melalui nilai Adjusted R Square sebesar 40,9% menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap variasi kinerja tenaga pengajar.

4.2. Saran

1. Sanggar disarankan meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan pelatihan tenaga pengajar. Rekrutmen perlu diperluas melalui media sosial atau jaringan pendidikan serta menetapkan kriteria yang jelas. Selain itu, pelatihan perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar kinerja tenaga pengajar semakin meningkat.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja serta

menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih lengkap dan akurat.

3. Universitas disarankan memperluas kerja sama dengan berbagai lembaga untuk memberikan kesempatan mahasiswa memperoleh pengalaman praktis melalui magang, penelitian kolaboratif, dan studi lapangan.

REFERENSI

- Ali, R. S., Mulyana, A., & Lisnawati, W. (2025). *Pengaruh Live Streaming , Online Review , dan Fear Of Missing Out (FOMO) Terhadap Keputusan Pembelian Produk Glad2glow Di Platform Tiktok Perspektif Perilaku Israf*. 4(3), 492–532.
- Ananda, S., Rukmana, I. J., & Info, A. (2025). *KARYAWAN PADA PT JESINDO SARANA USAHA*. 2(1), 94–108.
- Ani, J., Lumanauw, B., Tampenawas, J. L. A., Merek, P. C., Dan, P., Layanan, K., Pembelian, K., Pada, K., Ani, J., Lumanauw, B., & Ratulangi, U. S. (2021). *TOKOPEDIA DI KOTA MANADO THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE , PROMOTION AND SERVICE QUALITY ON CONSUMER PURCHASE DECISIONS ON TOKOPEDIA E-COMMERCE IN MANADO CITY Oleh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 663-674*. 9(2), 663–674.
- Arif, F. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan. *Jurnal KONSISTEN*, 1(4), 27–35.
- Dian Natasya, Eny Setianingsih, K. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto) Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Majapahit Latar Belakang manusianya , yang ditandai dengan keseja. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan Dan Investasi*, 1(2), 59–70.
- Dita Suryani, A. B. (2025). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi) KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE FOOD DELIVERY KARYAWAN GEN Z WILAYAH JAKARTA BARAT*. 14(2), 923–936.
- Gendhis Haningkas Tinika Dewi, F. (2021). *Pengaruh Advertising, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa FEB UM Metro)*. 1(3), 561–573.
- Masi, R., Titu, M. A., & Ekonomi, S. P. (2025). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Adonara Barat*. (2020), 385–394.
- Moch Shibab Akbar, M. A. I. (2022). *Pengaruh Salinitas Media Proses Quenching Terhadap Kekuatan Impak Dan Puntir Pada Baja Karbon ST41 PENGARUH SALINITAS MEDIA PROSES QUENCHING TERHADAP KEKUATAN IMPAK DAN PUNTIR PADA BAJA KARBON ST41 Mochamad Arif Irfa ' i Abstrak*.
- Murjani. (2022). *PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF*. 5(1), 687–713.
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). *In Higher Education Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi*. 4(January).
- Pratama, B. Y., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mie Gacoan Tangerang*. 2(1), 279–286.
- Rahadi, D. R., Selasih, S., & Putri, S. A. I. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderasi Dedi Rianto Rahadi 1 , Sekar Selasih 2 , Syifa Anisa Indah Putri 3 Fakultas Bisnis, President University. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XVI(2), 243–262.
- Rahman, R. S., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Pengembangan Karir Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 439–446. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.252>
- Roring, I. J., Tewal, B., Walangitan, M. B., Perbedaan, A., Pegawai, K., Dan, A. S. N., Pada, T. H. L., Pendidikan, D., Tewal, B., Walangitan, M. D. B., Roring, I. J., Tewal, B., & Walangitan, M. B. (2023). *DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA DIFFERENCE ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASN AND THL AT OFFICE EDUCATION REGIONAL OF NORTH SULAWESI PROVINCIAL Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 Oktober 2023 , Hal . 1479-1488*. 11(4), 1479–1488.
- Simamora, B. (2022). *Skala Likert , Bias Penggunaan dan Jalan*. 12(1), 84–93.
- Suci, I. D., Loliyani, R., Oktaria, E. T., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(2), 271–287. <https://doi.org/10.24127/jm.v18i2.2321>
- Sutomo, M. (2024). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Gibran Junior Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali The Influence Of Price And Product Quality On Purchasing Decisions At Gibran Junior Store Central Bungku District Morowali Regency*. 7(8), 3254–3260. <https://doi.org/10.56338/jks.v2i1.655>
- Wulan Tamara, Fairus, F. S. (2020). *Gamma-Pi : Jurnal Matematika dan Terapan MENGUJI PERBANDINGAN RATA-RATA PRODUKSI*. 2(1), 7–11.
- Wulandari, Merrisa fermica iskandar, A. arief. (2022). *Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang*. 2(1), 30–44.

Yubi, A., Welta, F., Manajemen, S.-, Bangsa, U. K., & Kunci, K. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang*. 2(2), 1–8.