

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EXPRAVET NASUBA CABANG TALUN KENAS MEDAN

**Angel Yesika Ginting¹, Anitha Paulina Tinambunan², Betniar Purba³,
Helena Sihotang⁴,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan
E-mail angelginting2910@gmail.com¹, anithapaulinat@gmail.com², betniarpurba20@gmail.com³,
simarsoithelen@gmail.com⁴

ABSTRACK

This study aims to determine and explain the influence of recruitment, training, and work environment on employee performance at PT. Expravet Nasuba, Talun Kenas Branch, Medan. The population of this study consisted of 56 employees, and the sample was determined using a saturated sampling (census) technique, involving all 56 employees. Data analysis techniques used include validity and reliability tests, measurement model analysis (outer model), model goodness-of-fit evaluation, and structural model analysis (inner model). The results indicate that recruitment, training, and work environment have a significant relationship with employee performance. Based on the model goodness-of-fit evaluation, the model estimation value of 0.084 indicates an acceptable fit. The coefficient of determination (R-Square) is 0.967, meaning that employee performance can be explained by recruitment, training, and work environment by 96.7%, while the remaining 3% is influenced by other factors not examined in this study. The structural model (inner model) analysis shows that recruitment has a positive and significant effect on employee performance (original sample 0.512, t-statistic 7.859, p-value 0.000 < (0.05), training has a positive and significant effect (original sample 0.441, t-statistic 10.285, p-value 0.000 < 0.05), and work environment also has a positive and significant effect (original sample 0.438, t-statistic 9.956, p-value 0.000 < (0.05).

Keywords: Recruitment, Training, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh rekrutmen, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. expravet nasuba cabang talun kenas medan. Jumlah populasi penelitian ini adalah 56 orang dan jumlah sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus sejumlah 56 orang perawat. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis model mengukur (outer model), evaluasi kebaikan dan kecocokan model dan evaluasi model struktural (inner model). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel eksogen yaitu rekrutmen, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel endogen yaitu karyawan pada pt. expravet nasuba cabang talun kenas medan. Dari hasil evaluasi kebaikan dan kecocokan model maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0.084 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Hasil pengujian koefisien determinasi (R- Square) sebesar 0.967. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, pelatihan dan lingkungan kerja 96, 7% sedangkan 3% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian evaluasi model struktural (inner model) bahwa (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,512, t- statistic 7,859, dan p-value 0,000 (<0,05); (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,441, t-statistic 10,285, dan p-value 0,000 (<0,05); (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,438, t-statistic 9,956, dan p-value 0,000 (<0,05).

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap struktur organisasi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan, anak perusahaan PT. Mabar Feed Indonesia yang bergerak di bidang peternakan dengan produk utama ayam broiler (DOC). Berlokasi di Jalan Talun Kenas, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, perusahaan ini telah bersertifikat halal dari LPPOM MUI sejak 2009 dan menjalankan operasionalnya berdasarkan SOP dan SSOP.

Rekrutmen yang sistematis dan terencana berperan penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan sejalan dengan visi perusahaan. Menurut Dessler (2018:218), rekrutmen merupakan proses sistematis yang mencakup identifikasi kebutuhan SDM, pemilihan strategi, serta seleksi kandidat sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Selain itu, pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Subroto (2018:20) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan memperbaiki keterampilan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan yang berkelanjutan juga membantu karyawan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan industri. Selanjutnya, lingkungan kerja yang kondusif turut berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Darmadi (2020:242) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, rekrutmen yang tepat, pelatihan yang efektif.

Beberapa hasil penelitian berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosalina dan Lestariningsih (2021) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik". Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,436 dengan nilai t-statistik 4,112 dan p-value 0,000. Karena nilai t-statistik > dari t_{tabel} 1,984 dan p-value < 0,05 Selanjutnya penelitian oleh Ariwibowo & Givani (2024) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PAL Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar nilai koefisien sebesar 0,402 dengan nilai t-statistik 3,798 dan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistik > t_{tabel} (1,96) dan p-value < 0,05. Sahda dkk (2024) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Faco Global Engineering." Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-statistik 2,523, p-value 0,012, dan koefisien 0,334. Karena t-statistik (2,523) > t_{tabel} (1,96) dan p-value < 0,05.

Permasalahan kinerja karyawan di PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan terlihat dari tiga aspek utama. Pada aspek rekrutmen, proses masih dilakukan secara offline dengan jangkauan terbatas dan pemanfaatan media digital yang belum optimal, sehingga menyulitkan perusahaan mendapatkan kandidat yang kompeten. Pada aspek pelatihan, terdapat ketidaksesuaian antara materi dan metode, di mana pelatihan teknis seperti pengambilan serta penyuntikan sperma ayam hanya disampaikan melalui presentasi tanpa praktik langsung, sehingga menurunkan efektivitas pembelajaran. Sementara itu, pada aspek lingkungan kerja fisik, pencahayaan alami di area pembibitan kurang memadai dan lingkungan kerja non fisik, hubungan antar rekan kerja belum harmonis akibat minimnya komunikasi, yang berdampak pada motivasi serta produktivitas karyawan.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan perlunya evaluasi yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik pelamar yang memiliki kualifikasi, motivasi, kemampuan, dan keahlian sesuai kebutuhan perusahaan guna memenuhi kekosongan tenaga kerja yang telah direncanakan. Menurut Mathis dan Jackson (2013:178) rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mondy (2012:134) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi.” Menurut Marwansyah (2012:106) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menarik para pelamar dengan persyaratan yang layak pada waktu yang tepat dan jumlah yang cukup sehingga mendapatkan karyawan yang berkualifikasi untuk mengisi kekosongan di dalam perusahaan.

2.2. Indikator Rekrutmen

Indikator yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan teori dari Menurut Mathis & Jackson (2013:227) dan Rivai (2014:141) yaitu: dasar aturan rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, evaluasi aktifitas rekrutmen, analisis pekerjaan, media masa.

2.3. Pelatihan

Pelatihan mempunyai kegunaan dalam karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Menurut Mangkunegara (2017:67) pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2018:203) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Pramudyo (2017:16) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebagai proses belajar pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah sebagai suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terorganisir, yang berlangsung dalam jangka pendek, dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan tidak hanya berfokus pada materi teknis, tetapi juga memperhatikan proses, peserta, serta hasil kerjanya.

2.4. Indikator Pelatihan

Indikator yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan teori dari Menurut Riandani (2015:879) dan Menurut Dessler (2018:236) yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, tujuan pelatihan, sasaran.

2.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyonto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dan dapat mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti pembersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekeliling para karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.6. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan teori dari Nitisemito (2002:183) dan Afandi (2018:70) yakni suasana kerja, hubungan dengan kerja, warna, pencahayaan, udara, dan desain ruang kerja.

2.7 Hipotesis

1. H_1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kena Medan
2. H_2 : Pelatihan Berpengaruhh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan
3. H_3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan

2.8. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan pengaruh yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel eksogen dan endogen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Penelitian ini adalah penelitian survey, yaitu pemberian yang dilakukan dengan memberikan kuesioner pada sejumlah orang yang menjadi sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasi yang meliputi objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian pembibitan yang berjumlah 56 orang. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2019:126) teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel atau responden. Sehingga peneliti mengambil sampel seluruh karyawan bagian pembibitan yaitu 56 orang perawat.

Teknik Analisis Data

- a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitas
- b. Evaluasi Kecocokan dan Keباikan Model
 1. R-square
 2. SRMR
- c. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
 1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)
 2. Pengujian Hipotesis
 3. Nilai F Square

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4 (*Smart Partial Least Square*). Uji validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan komponen untuk membentuk pengukuran validitas. Analisis validitas konvergen ditentukan menggunakan parameter loading factor dan menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extraced*).

a. Convergent Validity

Convergent validity adalah korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Nilai convergent validity merupakan loading faktor pada variabel laten dengan indikatornya serta diharapkan memiliki nilai $> 0,7$ dan $AVE > 0,5$ (Ichwanudin 2018). Berikut ini nilai loading factor yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 1 Nilai Loading Faktor

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	Perusahaan memiliki aturan tertulis yang menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen.	0.834	0.734	Valid
	X1.2	Sumber rekrutmen yang digunakan sesuai dengan kualifikasi posisi yang dibutuhkan.	0.864		
	X1.3	Metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan mampu menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.	0.839		
	X1.4	Perusahaan rutin mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen.	0.851		
	X1.5	Sebelum membuka lowongan, perusahaan melakukan analisis pekerjaan terlebih dahulu.	0.901		
	X1.6	Perusahaan menggunakan media massa secara optimal untuk mempromosikan lowongan kerja.	0.850		
Pelatihan (X2)	X2.1	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang disampaikan.	0.782	0.661	Valid
	X2.2	Peserta pelatihan dipilih berdasarkan kebutuhan pelatihan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.	0.823		
	X2.3	Metode pelatihan disesuaikan dengan karakteristik materi pelatihan.	0.764		
	X2.4	Materi pelatihan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan peserta pelatihan.	0.852		
	X2.5	Tujuan pelatihan disampaikan secara jelas sebelum pelatihan dimulai.	0.832		
	X2.6	Sasaran pelatihan ditentukan berdasarkan kebutuhan peningkatan kinerja karyawan	0.821		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	Suasana kerja dalam perusahaan mendukung konsentrasi selama bekerja.	0.829	0.695	Valid

	X3.2	Hubungan antar rekan kerja tercipta dengan harmonis dan profesional.	0.854		Valid
	X3.3	Warna ruang kerja menciptakan rasa nyaman bagi karyawan.	0.884		Valid
	X3.4	Pencahayaan di area kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja.	0.745		Valid
	X3.5	Udara di area kerja tidak pengap selama jam kerja berlangsung.	0.812		Valid
	X3.6	Tata letak area kerja memudahkan karyawan dalam bergerak dan bekerja.	0.869		Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai standar perusahaan.	0.892	0.783	Valid
	Y2	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan perusahaan.	0.883		Valid
	Y3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.	0.894		Valid
	Y4	Saya menggunakan sumber daya kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas.	0.897		Valid
	Y5	Saya melaksanakan tugas secara mandiri tanpa memerlukan arahan terus-menerus.	0.853		Valid
	Y6	Saya menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya.	0.889		Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan karena nilai loading factor yang dihasilkan oleh masing- masing indikator yaitu > 0.7 .

b. *Discriminant Validity*

1. Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melibatkan kriteria fornell dan lacker. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris atau pengujian statistik. Kriteria fornell dan lacker adalah bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel.

Tabel 2 Discriminant Validity - Fornell-Lacker Criterion

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	(X1) Rekrutmen	(X2) Pelatihan	(X3) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Kayawan
(X1) Rekrutmen	0.857			
(X2) Pelatihan	0.062	0.813		
(X3) Lingkungan Kerja	0.248	0.463	0.833	
(Y) Kinerja Kayawan	0.648	0.676	0.769	0.885

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai akar AVE (0.857) lebih besar dari korelasinya dengan pelatihan 0.062, lingkungan kerja 0.248 dan lebih

besar korelasinya dengan kinerja karyawan (0.648). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel rekrutmen terpenuhi. Demikian dengan validitas pelatihan, mempunyai akar AVE (0.813) lebih besar korelasinya dengan lingkungan kerja 0.463 dan kinerja karyawan 0.676. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel pelatihan terpenuhi. Demikian dengan validitas lingkungan kerja, mempunyai akar AVE (0.833) lebih besar korelasinya dengan kinerja karyawan 0.769. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel lingkungan kerja terpenuhi.

2. Hair et al (2019:45) merekomendasikan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitive atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

Tabel 3 Discriminant Validity – Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT) Matrix

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix			
	(X1) Rekrutmen	(X2) Pelatihan	(X3) Lingkungan Kerja
(X1) Rekrutmen			
(X2) Pelatihan	0.155		
(X3) Lingkungan Kerja	0.258	0.493	
(Y) Kinerja Karyawan	0.680	0.724	0.822

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS4

Berdasarkan tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0.90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi variasi pada item variabel lainnya.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten responden dalam menjawab item pernyataan pada kuesioner atau instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan dua cara yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha*, Abdillah dan Hartono (2015). Data yang memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha* dengan nilai > 0,6 untuk semua *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 (reliabel).

Tabel 4 Construct Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
(X1) Rekrutmen	0.928	0.936	0.943	0.734
(X2) Pelatihan	0.897	0.903	0.921	0.661
(X3) Lingkungan Kerja	0.911	0.920	0.932	0.695
(Y) Kinerja Karyawan	0.945	0.945	0.956	0.783

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas yang nilai *conbach's alpha* > 0,6 Ichwanudin (2018) ada seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap pengujian inner model.

3.3. Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pengujian teori model dengan

menitik beratkan pada studi prediksi.

1. Uji Goodness of Fit

Uji goodness of fit digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dibangun sesuai dengan data yang diamati. Oleh karena itu, maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti:

a. R-Square (Koefisien Determinasi)

Ukuran statistic R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model. Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah) 0,33 (pengaruh moderat) dan 0,66 (pengaruh tinggi).

Tabel 5 R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y Kinerja Kayawan	0.967	0.965

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan stres kerja 96,7% (pengaruh tinggi) sedangkan 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi atau gaji, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. SRMR

SRMR adalah *Standardized Root Mean Square Residual*. Dalam Yamin (2022), nilai ini merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Dalam Hair et al (2021), nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok). Meskipun demikian dalam Karin Schmelleh et al (2003), nilai SRMR antara 0,08 - 0,10 menunjukkan model acceptable fit.

Tabel 6 Nilai SRMR

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.084	0.084

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0.084 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

3.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu :

1. Inner VIF (*Variance Inflated Factor*)

Memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF dibawah 4 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variabel, Hair et al (2021).

Tabel 7 Output Collinearity Statistics (VIF) – Inner Model – Matrix

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix			
			(Y) Kinerja Kayawan
(X1) Rekrutmen			1.070
(X2) Pelatihan			1.277
(X3) Lingkungan Kerja			1.356
(Y) Kinerja Kayawan			

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model structural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai t statistik atau p-value. Bila t statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
(X1) Rekrutmen -> (Y) Kinerja Karyawan	0.512	0.510	0.065	7.859	0.000	
(X2) Pelatihan -> (Y) Kinerja Karyawan	0.441	0.434	0.043	10.285	0.000	
(X3) Lingkungan Kerja -> (Y) Kinerja Karyawan	0.438	0.440	0.044	9.956	0.000	

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka di ketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel sebesar 0.512, t statistic (7.859) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Artinya, setiap peningkatan pada pelaksanaan rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada tingkat kepercayaan 97,5% besar pengaruh rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan berada antara 0.400 sampai 0.659. Selain itu, nilai f-square sebesar 7,333 menunjukkan bahwa rekrutmen meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam level struktural. Oleh karena itu, diperlukan program perbaikan dan penguatan proses rekrutmen agar peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal hingga mencapai nilai pengaruh maksimal sebesar 0,659.
2. Hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel sebesar 0.441, t statistic (10.285) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Artinya, setiap peningkatan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada tingkat kepercayaan 97,5% pengaruh rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan berada antara 0.364 sampai 0.533. Selain itu, nilai f-square sebesar 4.564 menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam level struktural. Oleh karena itu, diperlukan program peningkatan dan penguatan pelatihan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal hingga mencapai nilai pengaruh maksimal sebesar 0,533.
3. Hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel sebesar 0.438, t statistic (9.956) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Artinya, setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada tingkat kepercayaan 97,5% pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terletak antara 0.358 sampai 0.530. Selain itu, nilai f-square sebesar 4.231 menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam level struktural. Oleh karena itu, diperlukan program peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal hingga mencapai nilai pengaruh maksimal sebesar 0.530.

Nilai F- Square

Nilai F Square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (F square 0,02 rendah 0,15 moderat dan 0,35 tinggi), Hair et all (2021).

Tabel 9 Nilai F-Square

f-square - Matrix	
	Y Kinerja Kayawan
X1 Rekrutmen	7,333
X2 Pelatihan	4,564
X3 Lingkungan Kerja	4,231

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

3.5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. expravet nasuba cabang talun kenaas medan. Dilihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai original sampel sebesar 0.512, t statistic (7.859) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05) oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Dengan diterimanya hipotesis pertama berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Hal ini berarti rekrutmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung Hal ini didukung oleh penelitian Saputra dkk. (2023) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari ". Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,001 yang berarti 0,001 < 0,05.

Dilihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai original sampel sebesar 0.441, t statistic (10.285) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Oleh karena itu hipotesis kedua diterima. Dengan diterimanya hipotesis kedua berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talaun Kenas Medan. Hal ini berarti pelatihan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Hal ini didukung oleh penelitian oleh Umariah dan Hamzah. (2023) dengan judul " Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia". Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti 0,000 < 0,05

Dilihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai original sampel sebesar 0.438, t statistic (9.956) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Oleh karena itu hipotesis ketiga diterima. Dengan diterimanya hipotesis ketiga berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Chanderson & Suprastha (2020) dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunrise Polybag". Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,004 yang berarti 0,004 < 0,05.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, ditemukan hasil rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Terlihat hasil pengolahan data terdapat nilai t statistic 7.859 hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05) oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Ditemukan hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t statistic (10.285) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Oleh karena itu hipotesis kedua diterima. Ditemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Cabang Talun Kenas Medan. Terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t statistic (9.956) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p-value (0.000 < 0.05). Oleh karena itu hipotesis ketiga diterima. Koefisien Determinasi R adalah sebesar 0.967 atau 96,7% artinya

rekrutmen, pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 96,7% sedangkan 3,3% lagi di jelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi atau gaji, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, H., & Givanni, C. L. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(2). 45-57
- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 122–130.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jilid 1. Terjemahan Angelica Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resource Management. (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jilid 1. Edisi 13. Penerjemah Dian Angelina. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2012). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jilid 1, 10. Penerjemah Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudyo. (2017). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riandani. (2015). *Indikator-Indikator Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rosalina, E. D., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ume Persada Indonesia Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(10),20-35
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Faco Global Engineering: *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(2), 91–101
- Saputra, A. D., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cemerlang Unggas Lestari: *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 143–151.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umariah, & Hamzah, M. I. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia: *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 19(01), 36–54.