

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
TRAINING TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DI DISBUDPORAPAR SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

MOCH RAINDRA ALFARIDZI

NIM: 08040322104



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, Moch Raindra Alfaridzi, 08040322104, menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 01 Desember 2025



Moch Raindra Alfaridzi
NIM. 08040322104

**SURABAYA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 3 Juni 2026

Skripsi telah selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Khusnu Milad', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. H. Mohammad Khusnu Milad, M. MT

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN TRAINING
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI
DISBUDPORAPAR SURABAYA

Oleh
Moch Raindra Alfaridzi
NIM: 08040322104

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 15 Juni dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. Dr. H. Mohammad Khusnu Milad, M. MT
NIP. 197901292014031002
(Penguji 1)
2. Dr. H. Syarif Thayib, S.Ag., M.Si
NIP. 197011161999031001
(Penguji 2)
3. Hanafi Adi Putranto, S.Si., SE., M.Si
NIP. 198209052015031002
(Penguji 3)
4. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc
NIP. 199301092020122028
(Penguji 4)

Tanda Tangan:

.....
.....
.....
.....



15 Juni 2026

Dr. Sirajul Arifin, S. Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Moch Raindra Alfaridzi
NIM : 08040322104
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
E-mail address : raindrajr@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
()

yang berjudul :

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN TRAINING TERHADAP KUALITAS

SUMBER DAYA MANUSIA DI DISBUDPORAPAR SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 1 Juli 2026

Penulis



(Moch Raindra Alfaridzi)

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Bagi instansi pemerintah seperti DISBUDPORAPAR Surabaya, kompetensi dan profesionalisme pegawai adalah faktor kunci dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Namun, tantangan dalam mengelola aparatur sering kali berkaitan dengan efektivitas sistem penataan pegawai dari tahap awal hingga pengembangan. Kondisi tersebut menjadikan rekrutmen, seleksi, dan training sebagai faktor yang diduga memengaruhi kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan training terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai perilaku organisasi dalam meningkatkan mutu pegawai pada instansi pemerintah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif (survei). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 101 pegawai ASN di DISBUDPORAPAR Kota Surabaya yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Selain itu, seleksi dan training juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia secara parsial. Secara simultan, rekrutmen, seleksi, dan training berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dengan kontribusi sebesar 42,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif proses rekrutmen, objektivitas seleksi, dan intensitas program pelatihan, maka semakin kuat peningkatan kualitas sumber daya manusia pada instansi tersebut. Dengan demikian, rekrutmen, seleksi, dan training menjadi faktor penting yang dapat mendorong penguatan mutu pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen DISBUDPORAPAR Surabaya disarankan untuk lebih aktif dalam menyusun standar kebutuhan pegawai, sementara pihak pelaksana disarankan meningkatkan transparansi serta akurasi proses seleksi internal. Instansi terkait juga disarankan memperkuat program pelatihan yang lebih terarah dan berkelanjutan, sedangkan penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden dan variabel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, training, kualitas sumber daya manusia, DISBUDPORAPAR Surabaya.

ABSTRACT

The quality of human resources is a crucial aspect that determines organizational success in achieving goals effectively and efficiently. For government agencies such as DISBUDPORAPAR Surabaya, employee competence and professionalism are key factors in delivering optimal public services. However, challenges in managing state apparatus often relate to the effectiveness of the personnel management system from the initial stage to development. These conditions make recruitment, selection, and training suspected factors influencing the quality of human resources. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of recruitment, selection, and training on the quality of human resources at DISBUDPORAPAR Surabaya. This research is expected to provide insights into organizational behavior in improving employee quality within government agencies.

This study utilized a quantitative approach with an associative (survey) method. Data were obtained by distributing questionnaires to 101 civil servants (ASN) at DISBUDPORAPAR Surabaya, selected through a simple random sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the aid of IBM SPSS Statistics 26 software to test the relationships between the studied variables.

The results of the study indicated that recruitment has a positive and significant effect on the quality of human resources at DISBUDPORAPAR Surabaya. In addition, selection and training were also proven to have a partial positive and significant effect on the quality of human resources. Simultaneously, recruitment, selection, and training significantly influenced the quality of human resources, contributing 42.7%. These findings demonstrate that a more effective recruitment process, objective selection, and intensive training programs lead to a stronger increase in the quality of human resources within the agency. Consequently, recruitment, selection, and training serve as essential factors that drive the reinforcement of employee quality.

Based on these findings, the management of DISBUDPORAPAR Surabaya is advised to be more active in formulation employee needs standards, while the executive team is encouraged to enhance the transparency and accuracy of the internal selection process. The relevant agency is also recommended to strengthen more targeted and sustainable training programs, whereas future researchers are suggested to expand the number of respondents and research variables to yield more representative results.

Keywords: *recruitment, selection, training, human resource quality, DISBUDPORAPAR Surabaya.*

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Grand Theory.....	7
2.1.1 Human Capital Theory	7
2.2. Rekrutmen.....	8
2.2.1. Pengertian Rekrutmen	8
2.2.2. Indikator Terkait Rekrutmen	9
2.2.3. Penelitian Terkait Rekrutmen	10
2.3 Seleksi	11
2.3.1. Pengertian Seleksi	11
2.3.2 Indikator Terkait Seleksi	12
2.3.3. Penelitian Seleksi	13
2.4. Training.....	14
2.4.1. Pengertian Training	14
2.4.2. Indikator Terkait Training	15
2.4.3. Penelitian Terkait Training	16
2.5. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	17
2.5.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia	17
2.5.2. Indikator Terkait Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).....	18
2.5.3. Penelitian Terkait Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).....	20
2.6. Penelitian Terdahulu.....	21
2.7 Kerangka konseptual.....	29
BAB III	32

METODE PENELITIAN	32
3.1. <i>Jenis Penelitian.....</i>	32
3.2. <i>Tempat Penelitian</i>	33
3.3. <i>Waktu Penelitian.....</i>	34
3.4. <i>Populasi dan Sampel</i>	34
3.5 <i>Jenis dan Sumber Data</i>	37
3.5.1 Jenis Data	37
3.5.2 Sumber Data.....	37
3.6 <i>Skala Pengukuran.....</i>	39
3.7. <i>Variabel Penelitian.....</i>	40
3.8. <i>Uji Validitas dan Uji Reliabilitas</i>	43
3.8.1 Uji Validitas	43
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.9 <i>Uji Asumsi Klasik.....</i>	44
3.9.1. Uji Normalitas.....	45
3.9.2. Uji Multikolinearitas	45
3.9.3. Uji Heteroskedastisitas	46
3.10. <i>Metode Analisi (Regresi Linear Berganda)</i>	47
3.11. <i>Pengujian Hipotesis.....</i>	47
3.11.1. Uji Simultan (f)	47
3.11.2. Uji Parsial (t).....	48
3.11.3 Koefisiensi Determinan (R^2).....	49
BAB IV.....	50
HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 <i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	50
4.1.1. Profil Instansi	50
4.1.2 Visi dan Misi Instansi.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi.....	52
4.1.4. Sistem Pengelolaan Kepegawaian.....	52
4.2 <i>Karakteristik Responden.....</i>	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir ..	54

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	54
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	55
4.3.1 Uji Validitas	56
4.3.2. Uji Reliabilitas	59
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.4.1. Deskripsi Variabel Rekrutmen.....	61
4.4.2 Deskripsi Variabel Seleksi.....	62
4.4.3 Deskripsi Variabel <i>Training</i>	63
4.4.4. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	64
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.5.1. Uji Normalitas.....	65
4.5.2. Uji Multikolinearitas	66
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	67
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.6.1 Persamaan Regresi	68
4.6.2 Koefisien Korelasi (R).....	69
4.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.7 Pengajuan Hipotesis.....	71
4.7.1 Pengujian F (Simultan).....	71
4.7.2. Pengujian t (parsial).....	72
4.8 Pembahasan	74
4.8.1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di DISBUDPORAPAR Surabaya	74
4.8.2. Pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di DISBUDPORAPAR Surabaya	75
4.8.3. Pengaruh <i>Training</i> terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di DISBUDPORAPAR Surabaya	76
4.8.4 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Training terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya	77
BAB V	80
PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	87



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian 34	
Tabel 3. 2. Skala Likert.....	39
Tabel 3. 3. Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4. 1. Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53	
Tabel 4. 2. Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4. 3. Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	54
Tabel 4. 4. Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Rekrutmen.....	56
Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Seleksi	57
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Training.....	58
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia	58
Tabel 4. 9. Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 10. Pendapat Responden Mengenai Variabel Rekrutmen	61
Tabel 4. 11. Pendapat Responden Mengenai Variabel Seleksi.....	62
Tabel 4. 12. Pendapat Responden Mengenai Variabel Training	63
Tabel 4. 13. Pendapat Responden Mengenai Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	64
Tabel 4. 14. Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4. 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4. 17. Hasil Uji Regresi.....	68
Tabel 4. 18. Hasil Uji Korelasi Variabel	70
Tabel 4. 19. Hasil Uji Korelasi Variabel	71
Tabel 4. 20. Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel 4. 21. Hasil Uji t (parsial).....	73

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Intansi	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin tajam menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dan bertahan, sebab kegagalan dalam mengikuti arus kompetisi dapat mengancam keberadaannya. Kemajuan teknologi informasi serta otomatisasi industri memperkuat tingkat persaingan tersebut. Kualitas sumber daya manusia perusahaan adalah komponen yang menentukan daya saingnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus berinovasi secara strategis, terutama dalam proses perekrutan dan penyeleksian tenaga kerja. Tahap rekrutmen dan seleksi menjadi pintu awal bagi instansi untuk mendapatkan pegawai dengan kapabilitas yang relevan terhadap tuntutan posisi yang dibutuhkan (Titisari & Ikhwan, 2021). Pada kondisi sekarang, persoalan yang dihadapi perusahaan bukan semata-mata berasal dari persaingan pasar, melainkan juga dari sulitnya menemukan tenaga kerja yang benar-benar tepat untuk mendorong peningkatan kinerja. Proses rekrutmen dan seleksi berperan vital dalam menjaga keberlangsungan perusahaan, dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang didapat sangat bergantung terhadap efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan (Prastiwi et al., 2022). Sistem rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, sedangkan sistem yang lemah dapat menimbulkan kerugian karena tidak sesuai dengan target perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara sistematis dan objektif berperan penting dalam memperoleh pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini meliputi perencanaan kebutuhan pegawai,

penentuan kriteria yang jelas, serta prosedur penilaian yang transparan (Kurniasari & Prihadini, 2021). Hasil studi terkini mengindikasikan bahwa mutu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berperan dalam memperkuat capaian organisasi. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang diperoleh melalui proses penerimaan yang terarah biasanya lebih siap melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensi dan bidang tugasnya.

Proses rekrutmen pegawai ASN di DISBUDPORAPAR Surabaya tidak dilaksanakan secara langsung oleh instansi tersebut, melainkan menjadi kewenangan BKPSDM Kota Surabaya. Namun, DISBUDPORAPAR tetap memiliki peran aktif, yakni mengidentifikasi kebutuhan pegawai, mengusulkan formasi jabatan, serta menerima dan mengelola pegawai yang telah ditempatkan berdasarkan hasil rekrutmen dan seleksi yang diselenggarakan oleh BKPSDM. Atas dasar itulah, penelitian ini memandang rekrutmen sebagai proses yang dirasakan dan dipahami oleh pegawai, khususnya terkait pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan DISBUDPORAPAR Surabaya.

Kompetensi karyawan merupakan unsur krusial dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan sosial, kemampuan berkomunikasi, serta kapabilitas untuk menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja. Ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi akan menghambat optimalisasi potensi SDM. Sebaliknya, organisasi yang mampu menyelaraskan kemampuan pegawainya dengan tuntutan strategis perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang lebih inovatif dan produktif.

Peningkatan kompetensi dapat diwujudkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk memastikan pegawai siap menghadapi perubahan dan tuntutan industri yang terus bergerak maju (Agustian, Pohan, Zen, Wiwin, & Malik, 2023). Namun, masih banyak organisasi yang memandang pelatihan hanya sebagai pengeluaran, bukan sebagai investasi jangka panjang. Hal ini menyebabkan program pelatihan tidak dirancang maupun dijalankan secara optimal, sehingga tidak mampu menjawab kebutuhan nyata pegawai maupun organisasi. Minimnya pelatihan yang efektif bukan hanya menunda peningkatan kinerja, tetapi juga menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif menuntut adanya keterpaduan antara proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Rekrutmen dan seleksi yang tepat memungkinkan organisasi memperoleh talenta yang berkualitas, sedangkan pelatihan berperan dalam mengembangkan kemampuan karyawan agar selaras dengan arah strategis organisasi. Sinergi antara ketiga proses tersebut membentuk fondasi kuat bagi terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Organisasi dengan sistem MSDM yang terintegrasi cenderung lebih responsif terhadap dinamika pasar dan lebih kreatif dalam menghasilkan inovasi baik berupa produk maupun layanan (Aidara & Mamun, 2021).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa rekrutmen, seleksi, dan *training* merupakan tiga proses manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan dan secara bersama-sama berkontribusi terhadap terbentuknya kualitas SDM yang kompeten dan profesional. Ketiganya bukan proses yang berdiri sendiri, melainkan

satu rangkaian yang apabila dijalankan secara baik akan menghasilkan pegawai yang siap dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal. DISBUDPORAPAR Surabaya sebagai instansi pemerintah yang mengelola urusan kebudayaan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata membutuhkan pegawai ASN dengan kualitas yang memadai agar dapat menjalankan fungsi dan program kerjanya secara efektif. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rekrutmen, seleksi, dan training berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya, baik secara parsial maupun simultan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah disusun sebagai titik tanya utama yang menjadi dasar arah penelitian. Melalui bagian ini, fokus penelitian dibuat lebih terukur sehingga analisis dapat diarahkan pada persoalan yang benar-benar ingin dijawab:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya?
3. Apakah *training* berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, dan *training* berpengaruh secara simultan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dirancang untuk menjelaskan sasaran yang hendak

dicapai melalui proses pengumpulan dan pengolahan data. Bagian ini menjadi penunjuk arah agar pembahasan tetap selaras dengan rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah seleksi berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *training* berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen, seleksi, dan training berpengaruh secara simultan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian memuat kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian, baik bagi pengembangan keilmuan maupun kebutuhan praktis di lapangan. Dengan adanya bagian ini, nilai guna penelitian dapat terlihat secara lebih jelas bagi pihak-pihak yang berkaitan, meliputi:

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan bagi DISBUDPORAPAR Surabaya mengenai pentingnya rekrutmen, seleksi, dan *training* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan dan strategi

pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik.

3. Menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dan pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Menambah dan memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, training, dan kualitas sumber daya manusia.
2. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap kualitas sumber daya manusia pada instansi pemerintah.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Human Capital Theory

Human Capital Theory pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz (1961) dan kemudian dikembangkan oleh Gary S. Becker (1964). Teori ini menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki individu merupakan bentuk modal (*capital*) yang dapat meningkatkan produktivitas serta memberikan nilai tambah bagi organisasi.. Teori ini menekankan bahwa sumber daya manusia bukan sekadar tenaga kerja, melainkan merupakan aset penting yang memiliki nilai ekonomi bagi organisasi. Nilai tersebut dapat ditingkatkan melalui investasi dalam bentuk pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pengembangan keterampilan.

Human Capital Theory berasumsi bahwa peningkatan kualitas individu akan berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, investasi pada sumber daya manusia tidak dipandang sebagai biaya, melainkan sebagai investasi jangka panjang yang mampu memberikan keuntungan di masa depan. Individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan serta memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, *Human Capital Theory* memiliki keterkaitan yang erat dengan proses rekrutmen, seleksi, dan *training*.

Rekrutmen merupakan tahap awal untuk memperoleh individu yang memiliki potensi sebagai *human capital* yang berkualitas. Tahap seleksi menjadi mekanisme penyaring untuk menentukan calon pegawai yang paling layak, baik dari sisi kesesuaian posisi maupun kecakapan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas organisasi. Sementara itu, *training* (pelatihan) merupakan bentuk investasi langsung dalam pengembangan *human capital*, yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai.

Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hasil dari proses pengelolaan *human capital* yang efektif. Organisasi yang mampu mengelola rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara optimal akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan profesional. Hal ini sejalan dengan arah studi ini difokuskan untuk menilai sejauh mana rekrutmen, seleksi, dan training berperan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.

2.2. Rekrutmen

2.2.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan menemukan serta menarik individu yang memiliki motivasi, kemampuan, kompetensi, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi posisi yang lowong berdasarkan perencanaan sumber daya manusia (Putra et al., 2025). Tahapan ini mencakup proses pencarian kandidat potensial hingga pengumpulan berkas lamaran. Sejalan dengan pandangan tersebut, rekrutmen dapat dipahami sebagai upaya organisasi

dalam mencari dan menjaring pelamar yang memenuhi persyaratan untuk suatu jabatan tertentu. Melalui proses ini, organisasi berusaha mengumpulkan sebanyak mungkin calon yang sesuai (talent pool) sebelum memasuki tahap seleksi untuk menentukan kandidat terbaik (Etikawati & Udjang, 2020)

2.2.2. Indikator Terkait Rekrutmen

Indikator rekrutmen digunakan untuk mengukur sejauh mana efektivitas dan efisiensi proses penarikan tenaga kerja dalam organisasi yang dibuat. Fase rekrutmen dinilai berhasil apabila mampu menghadirkan calon pegawai yang relevan dan berkualitas, bukan hanya sekadar menghasilkan jumlah pendaftar yang besar serta efisiensi waktu dan biaya yang digunakan. Menurut Lubis (2024), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan proses rekrutmen, yaitu sebagai berikut:

1. **Transparansi dan Efisiensi Rekrutmen**, yang tercermin dari keterbukaan setiap tahapan proses rekrutmen sehingga dapat diketahui dan diakses dengan mudah oleh seluruh pelamar.
2. **Kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan**, yaitu kemampuan proses rekrutmen dalam menjaring pelamar yang kualifikasinya benar-benar selaras dengan kebutuhan formasi dan jabatan yang ditawarkan.
3. **Koordinasi dan evaluasi pasca-rekrutmen**, yang berfungsi memastikan keselarasan antara usulan formasi dengan kebutuhan riil di lapangan,

sekaligus menjadi dasar penyempurnaan kebijakan rekrutmen pada periode berikutnya.

Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai alat evaluasi untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan secara efektif, efisien, dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.2.3. Penelitian Terkait Rekrutmen

Penelitian yang dilakukan oleh Aswathappa dan Dash (2021) menegaskan bahwa efektivitas strategi rekrutmen memiliki hubungan langsung dengan kualitas pelamar yang masuk. Studi mereka menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis teknologi digital meningkatkan peluang organisasi dalam menjangkau kandidat yang lebih kompeten. Selanjutnya, penelitian oleh Turhamun (2025) membuktikan bahwa rekrutmen terbuka dengan sistem informasi yang transparan meningkatkan minat pelamar berkualitas, sekaligus mengurangi ketidaksesuaian antara kebutuhan jabatan dan kualifikasi pelamar.

Penelitian Setiawan & Prihantoro (2020) juga memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa organisasi yang merancang strategi *employer branding* yang kuat lebih mudah menarik talenta unggul yang sesuai dengan visi organisasi. Sementara itu, studi Nurdin et al. (2023) menyoroti pentingnya perencanaan kebutuhan tenaga kerja dalam proses rekrutmen instansi pemerintah, terutama untuk memastikan bahwa setiap rekrutmen sesuai dengan kebutuhan kompetensi aktual. Semua penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dirancang dengan

baik menjadi fondasi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

2.3 Seleksi

2.3.1. Pengertian Seleksi

Eka et al. (2022) menguraikan bahwa seleksi merupakan proses yang dijalankan organisasi guna memilih calon tenaga kerja dengan kesesuaian tertinggi terhadap persyaratan jabatan tertentu. Pada perusahaan berskala besar, pelaksanaan seleksi dapat menjadi lebih rumit karena dipengaruhi oleh sasaran organisasi dan efektivitas sistem yang diterapkan. Pada tahap akhir, seleksi membagi pelamar ke dalam dua kategori, yakni calon yang dianggap layak mengisi jabatan tersedia dan calon yang belum memenuhi syarat sehingga gugur dari proses penerimaan perusahaan (Yanti et al., 2023). Ajabar (2020) menjelaskan bahwa seleksi dapat ditempuh melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan konvensional dan pendekatan berbasis ilmiah. Pendekatan konvensional umumnya belum berpijak pada tolok ukur, patokan, maupun rincian jabatan yang tegas, sehingga penilaian lebih banyak dipengaruhi oleh dokumen administrasi dan impresi awal, seperti surat lamaran, ijazah, pengalaman kerja, rekomendasi, wawancara singkat, penampilan, serta tulisan pelamar. Sebaliknya, pendekatan berbasis ilmiah dilaksanakan melalui telaah yang lebih terencana terhadap aspek-aspek penilaian, agar perusahaan memperoleh pegawai berkapasitas baik dan tepat ditempatkan pada jabatan yang relevan. Pendekatan berbasis ilmiah merujuk pada alur kerja teratur, menitikberatkan capaian kerja, disesuaikan dengan keperluan perusahaan, berpijak pada analisis jabatan, serta mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku (Kharisma & Wening, 2023).

2.3.2 Indikator Terkait Seleksi

Indikator seleksi merupakan tolok ukur yang dipakai dalam menilai kelayakan calon tenaga kerja agar penempatannya sejalan dengan tuntutan organisasi. Seleksi yang berjalan optimal akan menghasilkan sumber daya manusia dengan kemampuan dan karakter kerja yang relevan terhadap tuntutan pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam penelitian terdahulu Mukminin et al. (2019) menyebutkan bahwa indikator seleksi meliputi:

1. Kualifikasi pendidikan, yaitu jenjang pendidikan calon pelamar. Jenjang tersebut menggambarkan kapasitas akademis serta penguasaan pengetahuan yang berkaitan dengan jabatan tujuan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menilai kesiapan calon karyawan.
2. Pengalaman kerja, yaitu riwayat pekerjaan yang pernah dijalani oleh pelamar. Pengalaman kerja menjadi indikator penting karena dapat menggambarkan tingkat pemahaman kandidat terhadap bidang pekerjaan tertentu serta kemampuannya dalam menghadapi situasi kerja yang serupa.
3. Keterampilan, yang mencakup kemampuan teknis maupun non-teknis yang dimiliki oleh calon pelamar. Keterampilan ini meliputi kemampuan teknis, kemampuan komunikasi, kemampuan analisis, serta keahlian khusus lainnya yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

4. Kepribadian dan motivasi, yang berkaitan dengan karakter individu serta dorongan internal dalam bekerja. Aspek ini penting untuk menilai kesesuaian calon karyawan dengan budaya organisasi, termasuk sikap kerja, integritas, motivasi, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan proses seleksi secara objektif dan sistematis, sehingga organisasi mampu memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

2.3.3. Penelitian Terkait Seleksi

Dalam temuan Shammot (2020), seleksi yang dibangun melalui standar penilaian netral serta berfokus pada kemampuan calon tenaga kerja terbukti dapat menunjang kesesuaian penempatan pegawai serta menekan kesalahan rekrutmen. Penelitian ini menegaskan bahwa tes psikometrik, assessment kompetensi, dan wawancara terstruktur berpengaruh positif terhadap kualitas pegawai yang diterima. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Putra dan Lestari (2022) menemukan bahwa transparansi dalam seleksi berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya kepercayaan pegawai dan efektivitas penempatan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa seleksi yang didukung indikator kemampuan kognitif dan perilaku kerja memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Di sisi lain, penelitian Khan et al. (2021) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa seleksi yang konsisten menggunakan standar kompetensi terbukti meningkatkan produktivitas organisasi, terutama pada sektor

publik yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi. Kombinasi berbagai penelitian ini menjelaskan bahwa seleksi yang valid dan reliabel merupakan faktor utama dalam pembentukan kualitas sumber daya manusia yang unggul (Garaika et al., 2019).

2.4. Training

2.4.1. Pengertian Training

Training pada dasarnya adalah proses belajar. Karena itu, agar pelatihan berjalan efektif, organisasi perlu memahami bagaimana seseorang belajar. Dalam lembaga yang menaruh perhatian pada produktivitas, pendidikan dan pelatihan menjadi bagian yang sangat penting (Bariqi, 2020). Setiap pegawai didorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri, karena proses belajar itu tidak pernah berhenti seumur hidup. Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, pegawai diharapkan mampu meningkatkan keahlian dan keterampilannya. Tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai yang terampil dan memiliki motivasi kerja tinggi akan memberi dampak besar pada produktivitasnya.

Pendidikan dan pelatihan memiliki perbedaan mendasar dalam penerapannya. Pelatihan bersifat lebih terarah pada keterampilan tertentu yang hasilnya dapat segera diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, pendidikan memiliki cakupan yang lebih luas dan manfaatnya tidak langsung dirasakan karena lebih berfokus pada perluasan wawasan, pemahaman teoretis, serta pengembangan ide. Berdasarkan berbagai tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa esensi dari kegiatan tersebut adalah meningkatkan kemampuan pegawai dari aspek sikap (afektif), pengetahuan

(kognitif), dan keterampilan perilaku (psikomotorik). Selain itu, pelatihan berperan penting dalam mempersiapkan karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja dan menghadapi berbagai kendala yang mungkin muncul di masa mendatang.

2.4.2. Indikator Terkait *Training*

Indikator *training* atau pengembangan sumber daya manusia digunakan untuk menilai sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dalam organisasi. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek pengetahuan, sikap, serta kinerja secara keseluruhan. Menurut Gultom (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan program pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan, yang harus dirumuskan secara spesifik dan terstruktur sehingga peserta memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka setelah mengikuti pelatihan.
2. Materi pelatihan, yaitu isi atau substansi yang disampaikan harus relevan dengan kebutuhan pegawai serta sesuai dengan perkembangan terkini di bidangnya, sehingga pelatihan benar-benar menjawab kebutuhan pekerjaan.
3. Evaluasi pelatihan, yang dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan termasuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta serta dampaknya terhadap kinerja setelah pelatihan selesai dilaksanakan.

4. Pengembangan inovasi dan kreativitas, yaitu kemampuan pegawai untuk melahirkan gagasan baru, melakukan pembaruan, serta merumuskan solusi kreatif atas pekerjaan yang dijalankan. Ukuran ini terlihat dari sumbangan pegawai pada terciptanya perubahan maupun pembaruan kerja di lingkungan instansi.

Dengan demikian, tolak ukur tersebut menjadi dasar penilaian keberhasilan agenda training atau pengembangan sumber daya manusia, sehingga lembaga mampu memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan benar-benar membawa manfaat nyata bagi penguatan mutu pegawai

2.4.3. Penelitian Terkait *Training*

Penelitian Nor et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan jabatan mampu meningkatkan kompetensi pegawai, khususnya pada instansi pemerintah. Temuan mereka menegaskan bahwa metode pelatihan interaktif dan *on the job training* berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Penelitian oleh Tibyana (2022) juga menyimpulkan bahwa relevansi materi pelatihan berpengaruh kuat terhadap motivasi dan produktivitas pegawai, terutama pada organisasi pemerintah daerah yang menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Lebih lanjut, studi Wijaya dan Siregar (2021) menemukan bahwa pelatihan berkelanjutan dan evaluasi pascapelatihan membantu pegawai mentransfer keterampilan yang dipelajari ke pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, penelitian Abdullah et al. (2020) menekankan bahwa kualitas pelatih dan metode penyampaian pelatihan secara signifikan memengaruhi

keberhasilan pembelajaran pegawai. Secara keseluruhan, berbagai penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan formal, tetapi proses strategis yang menentukan kualitas sumber daya manusia jangka panjang.

2.5. Kualitas Sumber Daya Manusia

2.5.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur utama yang memengaruhi capaian organisasi, termasuk pada lingkungan pemerintahan ataupun lembaga bisnis. SDM tidak ditempatkan sekadar sebagai pelaksana kerja, melainkan sebagai modal penting yang berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mutu SDM dapat terlihat dari kapasitas seseorang ketika menjalankan pekerjaan, mencakup pengetahuan, keahlian, pengalaman, serta etos kerja yang melekat pada dirinya (Loliyani & Loliyana, 2024)

Saidin et al. (2023) menjelaskan bahwa sumber daya manusia menjadi modal awal pembangunan yang memiliki dimensi kuantitatif dan kualitatif, dimana dimensi kualitatif berkaitan dengan mutu kehidupan, tingkat pendidikan, kesehatan, serta produktivitas individu (Saidin et al., 2023)

Lebih lanjut, kualitas SDM juga mencakup kemampuan dalam berpikir kritis, beradaptasi, serta memiliki etos kerja yang baik. Dalam konteks organisasi modern, SDM yang berkualitas dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan zaman, terutama dalam menghadapi era digital. Rendahnya kualitas SDM seringkali disebabkan oleh kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi, khususnya dalam hal keterampilan digital

dan inovasi (Asmoro et al., 2025).

Kualitas SDM juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. (Bayu, 2024) menyatakan mutu tenaga kerja yang lebih tinggi dinilai dapat mendorong performa pegawai ke arah yang lebih optimal. Hubungan tersebut memiliki arah sejalan dan bermakna secara statistik, baik tanpa perantara maupun lewat faktor penghubung, misalnya kesiapan menghadapi perubahan atau readiness for change. Hal ini menegaskan bahwa SDM yang berkualitas akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan serta mendorong terciptanya perilaku inovatif dalam organisasi.

Selain itu, dalam sektor pemerintahan, kualitas SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Temuan (Geovany, 2025) memperlihatkan bahwa kualitas SDM memberikan dampak positif dan signifikan pada efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Artinya, semakin tinggi mutu SDM yang dimiliki, semakin optimal pula capaian pengelolaan keuangan daerah yang dapat diwujudkan. Kondisi ini mengindikasikan jika kompetensi aparatur menjadi faktor kunci dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

2.5.2. Indikator Terkait Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Mutu sumber daya manusia menjadi unsur utama yang berperan dalam mendukung tercapainya sasaran organisasi. Mutu SDM dapat terlihat dari kapasitas seseorang ketika menjalankan pekerjaan secara profesional melalui bekal wawasan, keahlian, dan kecakapan kerja yang dimiliki. Menurut Edy Sutrisno (2019), kualitas

sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam menghasilkan kinerja atau pelayanan yang profesional.

Selaras dengan pandangan tersebut, ukuran kualitas sumber daya manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh aspek pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang melekat pada individu. Dalam penelitian ini, indikator kualitas sumber daya manusia merujuk pada pendapat Ningsih (2024), yang menjelaskan sejumlah ukuran meliputi:

1. Kemampuan teoritis, yaitu wawasan pegawai yang luas mengenai bidang tugasnya serta kapasitasnya dalam menjalankan berbagai tugas kerja secara tepat sesuai bekal pengetahuan yang dimiliki.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kapasitas pegawai untuk memperkirakan berbagai hal yang berhubungan dengan target pekerjaan sekaligus kemampuannya mewujudkan konsep-konsep baru bagi bidang tugas yang diembannya.
3. Moral, yang mencakup keterampilan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja serta upayanya untuk senantiasa mencegah tindakan yang tidak terpuji dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Semangat kerja, yang mencerminkan sikap dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semangat kerja ditunjukkan melalui kedisiplinan,

ketekunan, serta upaya dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga dapat diketahui sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.5.3. Penelitian Terkait Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian mengenai kualitas SDM telah dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian oleh Santoso (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM dipengaruhi oleh kompetensi inti pegawai, pemahaman terhadap tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Studi ini menegaskan bahwa kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui proses seleksi yang terstandar dan pelatihan yang sesuai kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Lestari dan Wicaksono (2020) menemukan bahwa kualitas SDM sangat ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik. Organisasi yang mampu menarik kandidat kompeten dan menetapkan standar seleksi yang jelas terbukti memiliki pegawai dengan tingkat produktivitas dan profesionalisme lebih tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya peran awal proses manajemen SDM terhadap kualitas pegawai.

Penelitian lain oleh Sari dan Nugroho (2022) menekankan bahwa program pelatihan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah daerah. Pegawai yang mengikuti pelatihan

secara rutin memiliki keterampilan teknis maupun nonteknis yang lebih baik dibandingkan pegawai yang jarang mengikuti pelatihan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa sikap kerja, kedisiplinan, dan etika pelayanan turut membentuk dimensi kualitas SDM yang penting dalam layanan publik.

Dari berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM merupakan hasil dari kombinasi antara proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang efektif. Ketiga aspek tersebut saling mendukung dalam membentuk pegawai yang kompeten, profesional, dan siap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, terutama pada instansi pemerintah seperti DISBUDPORAPAR Surabaya.

2.6. Penelitian Terdahulu

Kajian sebelumnya perlu ditinjau sebagai dasar pembandingan dan penguat argumen ilmiah, dengan sebab menjadi dasar konseptual sekaligus acuan dalam melakukan analisis. Penelitian terdahulu tidak hanya memberikan informasi mengenai temuan yang telah dicapai oleh peneliti lain, tetapi juga membantu menegaskan relevansi topik yang sedang diteliti dan menunjukkan kontribusi yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Dengan menelaah penelitian yang berkaitan secara sistematis, peneliti dapat menemukan celah penelitian (research gap), membandingkan hasil-hasil yang telah ada, serta memperkuat landasan teori dan bukti empiris. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai penelitian terdahulu menjadi bagian penting untuk menempatkan penelitian ini dalam konteks keilmuan yang lebih luas. Oleh sebab itu, studi tersebut dapat ditunjukkan dengan tabel 2.1

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Metode	Hasil	Research Gap
1.	Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis (Imam Muamar Kharisma & Nur Wening, 2023)	Menggunakan Systematic Literature Review (SLR)	Penelitian menemukan bahwa praktik rekrutmen yang tepat, job posting yang jelas, serta proses seleksi yang objektif memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen yang tidak tepat dan seleksi yang tidak sesuai standar terbukti menurunkan produktivitas dan efektivitas kinerja. Penelitian juga mengungkapkan bahwa kualitas proses seleksi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan rekrutmen awal.	Penelitian ini bersifat tinjauan literatur sehingga tidak menyediakan data empiris langsung. Selain itu, studi ini tidak memasukkan variabel kontekstual seperti budaya organisasi, teknologi rekrutmen digital, atau kompetensi individu sebagai faktor mediasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi menggunakan data lapangan dengan mempertimbangkan faktor tambahan tersebut.
2.	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Muhammad Darari Bariqi, 2018)	Menggunakan kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan.	Penelitian ini bersifat deskriptif dan tidak menyediakan bukti empiris kuantitatif terkait efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja SDM. Selain itu, penelitian belum

			Pelatihan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, moral, efisiensi, hingga keselamatan kerja. Penelitian juga menegaskan bahwa pengembangan SDM dapat dilakukan secara formal maupun informal, dan berperan penting dalam mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di organisasi.	mengukur seberapa besar kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi atau kinerja secara terukur. Tidak ada analisis hubungan sebab-akibat ataupun uji statistik.
3.	Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai (Yanti, Gunawan, & Firdaos, 2023)	Kualitatif Studi Literatur	Bisnis membutuhkan karyawan dengan kemampuan yang sesuai. Perusahaan yang berkembang dan berkelanjutan memerlukan personel baru untuk mendukung pertumbuhan. Perusahaan harus melakukan pertimbangan dalam merekrut dan menyeleksi personel baru baik secara	Penelitian ini bersifat konseptual dan belum menguji secara empiris pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan dengan data primer.

			numerik maupun kualitatif.	
4.	Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi (Garaika & Margahana, 2019)	Kualitatif Studi Literatur	Esensi dari proses seleksi terletak pada kemampuan pihak yang melakukan seleksi dalam memahami secara tepat karakteristik yang harus dimiliki oleh para pelamar. Rasio seleksi yang tinggi atau mendekati 1:1 menandakan bahwa proses seleksi dilakukan secara longgar, sedangkan rasio seleksi yang semakin kecil menunjukkan bahwa proses seleksi semakin ketat dan hanya pelamar terbaik yang dapat lolos pada setiap tahapannya.	Penelitian ini hanya fokus pada seleksi tanpa mengintegrasikan dengan proses rekrutmen dan penempatan secara komprehensif,
5.	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (Asike, 2021)	Kuantitatif - Studi Kasus	Proses seleksi terbukti memiliki pengaruh yang berarti terhadap tingkat produktivitas pegawai. Demikian pula, penempatan karyawan pada posisi yang tepat memberikan dampak	Penelitian terbatas pada satu perusahaan dan belum mengintegrasikan proses rekrutmen sebagai variabel awal yang penting dalam keseluruhan proses manajemen SDM.

			signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Ketika kedua aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, keduanya memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.	
6.	<i>The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance</i> (Fitri, Handaru, & Yohana, 2021)	Menggunakan metode kualitatif	Terbukti ada pengaruh antara penempatan karyawan dengan kinerja karyawan. Diperlukan upaya peningkatan penempatan karyawan seperti memberikan pelatihan sebelum menempatkan seseorang pada posisi atau peran tertentu.	Terdapat beberapa celah penelitian utama, seperti kurangnya eksplorasi dampak teknologi digital pada efektivitas proses HR, terutama dalam konteks pandemi; keterbatasan studi komparatif lintas industri atau wilayah yang mengungkap variasi budaya dan regulasi; minimnya penelitian longitudinal untuk menilai dampak jangka panjang terhadap retensi dan kinerja; eksplorasi terbatas pada faktor eksternal seperti keberlanjutan, inklusi keragaman, dan perubahan ekonomi global.

7.	Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review) (Sobari, Rony, 2025).	Metode kualitatif	Hasil jurnal tersebut menunjukkan bahwa penerapan proses rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, serta pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing organisasi.	Studi sebelumnya belum mengintegrasikan rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan dalam hubungannya dengan keunggulan kompetitif; terbatas pada sektor spesifik tanpa eksplorasi lintas industri; dan minim analisis empiris tentang dampaknya terhadap keberlanjutan di era globalisasi dan teknologi.
8.	<i>A Systematic Literature Review on Artificial Intelligence in Recruiting and Selection: A Matter of Ethic</i> (Mori, Sassetti, Cavaliere, & Bonti, 2025)	<i>Systematic literature review</i> 120 artikel dari <i>Web of Science</i> dan <i>Scopus</i>	Mengidentifikasi tiga perspektif etika dalam penggunaan AI untuk rekrutmen dan seleksi: yang pertama, pandangan utilitarian tentang optimisasi efisiensi rekrutmen. Kedua, pandangan keadilan terkait persepsi keadilan teknik AI, dan yang terakhir pandangan hak dalam penggunaan AI. AI dapat meningkatkan efisiensi proses rekrutmen namun memiliki	Penelitian fokus pada AI dan etika, belum menganalisis secara komprehensif proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tradisional.

			tantangan etika yang signifikan.	
9.	<i>Paving the Way for Research in Recruitment and Selection: Recent Developments, Challenges and Future Opportunities</i> (Lievens & Slaughter, 2021)	Kualitatif; FGD dan wawancara dengan manajer sektor kesehatan Australia.	Disiplin psikologi organisasi dimulai dari studi rekrutmen dan seleksi lebih dari 100 tahun lalu. Mengidentifikasi perkembangan terkini, tantangan, dan peluang penelitian masa depan dalam rekrutmen dan seleksi. Menekankan pentingnya teori life-span dalam konteks rekrutmen.	Fokus pada aspek psikologis dan teoritis, belum menganalisis aspek praktis penempatan karyawan. Belum menggunakan metode bibliometrik untuk memetakan evolusi penelitian secara kuantitatif.
10.	<i>Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance</i> (Hamza et al., 2021)	Metode kuantitatif	Tidak ada perbedaan dalam ras dan gender kandidat dalam promosi internal. Mayoritas partisipan percaya bahwa metode seleksi yang digunakan (formulir aplikasi, assessment center, tes psikometrik, wawancara, CV, referensi, wawancara grup) adalah penting.	Konteks penelitian terbatas pada perusahaan telekomunikasi di Kurdistan. Belum menganalisis dampak terhadap kinerja karyawan secara mendalam.

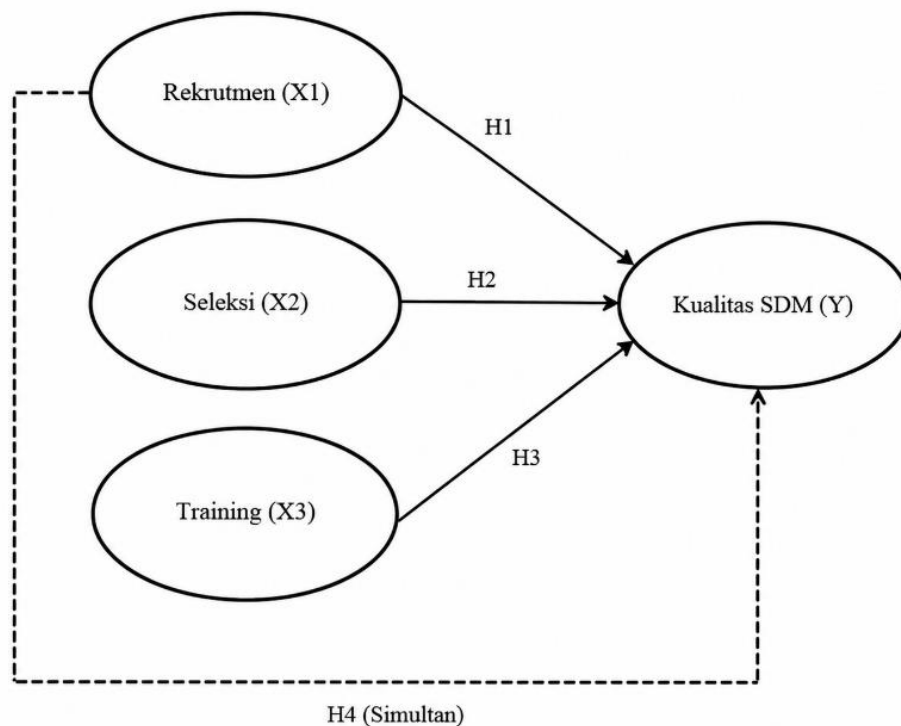
Hingga saat ini, penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah masih terbatas, terutama pada organisasi yang memiliki ruang lingkup kerja beragam seperti DISBUDPORAPAR Surabaya. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menyoroti sektor swasta, industri manufaktur, atau lembaga pendidikan, sehingga konteks birokrasi daerah yang memiliki prosedur, regulasi, dan karakteristik SDM yang berbeda belum banyak dikaji secara mendalam. Selain itu, banyak penelitian sebelumnya hanya membahas salah satu atau dua variabel saja, dan belum mengaitkan ketiganya secara simultan dalam melihat bagaimana proses manajemen SDM memengaruhi kualitas pegawai. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan *training* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Disbudporapar Surabaya.

Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menghadirkan kebaruan pada aspek rekrutmen, seleksi, dan *training* yang dikaji secara bersamaan sebagai faktor penentu kualitas sumber daya manusia. Kebaruan penelitian terletak pada fokusnya terhadap instansi pemerintah daerah, khususnya Disbudporapar Surabaya, yang memiliki dinamika kerja berbeda dari organisasi swasta. Selain itu, penelitian ini menekankan bagaimana ketiga proses manajemen SDM tersebut berkontribusi pada peningkatan kompetensi, sikap kerja, dan profesionalisme pegawai, yang selama ini belum banyak diperhatikan dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah baik secara akademik maupun praktis bagi pengembangan strategi SDM yang lebih

efektif di DISBUDPORAPAR Surabaya.

2.7 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dalam sebuah penelitian berfungsi sebagai panduan berpikir yang menggambarkan hubungan antara teori, variabel, dan dimensi yang digunakan. Pada penelitian ini, kerangka konseptual dirancang untuk menunjukkan keterkaitan antara proses rekrutmen, seleksi, dan *training* sebagai variabel yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Melalui kerangka tersebut, peneliti dapat melihat alur hubungan antarvariabel secara sistematis serta memahami bagaimana ketiga proses manajemen SDM tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pegawai. Susunan hubungan konseptual antarvariabel pada studi ini disajikan secara visual dalam Gambar 2.1.



Gambar 2. 1Kerangka Konseptual

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

Rekrutmen : R

———— = Parsial

Seleksi : S

- - - - - = Simultan

Training : T

Kualitas Sumber Daya Manusia : KSDM atau Y

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dituangkan melalui kerangka konseptual agar arah analisis mengenai rekrutmen, seleksi, *training*, dan kualitas sumber daya manusia dapat terlihat secara sistematis.. Kerangka ini berangkat dari pemikiran bahwa kualitas SDM tidak hanya terbentuk melalui kemampuan individu, tetapi juga melalui sistem manajemen SDM yang diterapkan organisasi, mulai dari bagaimana pegawai direkrut, diseleksi, hingga dilatih. Dengan demikian, kerangka konseptual berfungsi sebagai pedoman dalam memahami alur pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai.

Rekrutmen diposisikan sebagai proses awal yang menentukan kualitas input pegawai yang masuk ke organisasi. Proses rekrutmen yang tepat, terbuka, dan sesuai kebutuhan jabatan diyakini dapat menjaring kandidat yang memiliki kualifikasi baik. Selanjutnya, seleksi berperan sebagai tahapan penyaringan untuk memastikan bahwa calon pegawai yang dipilih benar-benar memenuhi standar kompetensi dan karakter yang diperlukan oleh Disbudporapar Surabaya. Seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang mampu menjalankan tugas secara efektif.

Training kemudian menjadi variabel yang menguatkan kualitas SDM setelah

proses rekrutmen dan seleksi dilakukan. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, serta pengembangan sikap kerja yang diperlukan untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja organisasi. Program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan diyakini mampu mengoptimalkan performa pegawai serta meningkatkan kesiapan mereka terhadap perubahan lingkungan kerja.

Ketiga variabel tersebut yakni rekrutmen, seleksi, dan *training* dalam kerangka konseptual penelitian ini diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas sumber daya manusia. Kualitas SDM dalam konteks ini mencakup kemampuan teknis, profesionalisme, kedisiplinan, produktivitas, serta kesiapan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya kerangka ini, penelitian berupaya menjelaskan bahwa kualitas SDM yang baik merupakan hasil dari proses manajemen SDM yang terencana dan efektif.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang dianalisis secara statistik. Melalui penelitian ini, peneliti berupaya menganalisis hubungan dan pengaruh rekrutmen, seleksi, serta *training* terhadap kualitas sumber daya manusia pada DISBUDPORAPAR Surabaya.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena seluruh variabel diukur menggunakan instrumen numerik berupa kuesioner, sehingga data dapat dianalisis secara statistik. Penelitian kuantitatif bersifat terstruktur, sistematis, dan dirancang secara rinci sejak awal, mulai dari penyusunan instrumen, teknik pengukuran, hingga model analisis. Sesuai pandangan Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif menekankan penggunaan angka dalam proses pengumpulan data, pengolahan, interpretasi hasil, dan penarikan kesimpulan. Oleh sebab itu, hasil penelitian kemudian disajikan melalui tabel, grafik, dan output statistik untuk memperjelas hubungan antarvariabel yang diuji.

Pemilihan metode ini juga didasarkan pada kebutuhan penelitian untuk memperoleh bukti empiris yang objektif mengenai praktik rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang diterapkan di DISBUDPORAPAR Surabaya, serta bagaimana

ketiga proses tersebut berkontribusi pada kualitas sumber daya manusia. Melalui rancangan berbasis angka, periset mampu menilai dugaan penelitian secara terukur serta menyusun kesimpulan yang berlaku lebih luas pada konteks organisasi.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (DISBUDPORAPAR) Kota Surabaya. Lokasi tersebut dipilih karena DISBUDPORAPAR Surabaya berperan sebagai lembaga daerah yang memiliki posisi strategis dalam pengelolaan bidang kebudayaan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata. Seluruh bidang tersebut membutuhkan sumber daya manusia bermutu agar program kerja mampu berjalan optimal dan memberi kontribusi nyata bagi pembangunan daerah.

Fokus lokasi penelitian diarahkan pada unit kerja serta bagian yang berhubungan langsung dengan proses manajemen sumber daya manusia, meliputi rekrutmen, seleksi, dan program pelatihan pegawai. Oleh karena itu, studi ini diarahkan untuk menyajikan uraian yang lebih menyeluruh mengenai dampak praktik manajemen SDM pada mutu pegawai dalam lingkup DISBUDPORAPAR Surabaya.

3.3. Waktu Penelitian

Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan Proposal									
2	Konsultasi Pembimbing									
3	Seminar Proposal									
4	Revisi Proposal									
5	Penyusunan Instrumen & Pengambilan Data									
6	Pengolahan & Analisis Data (SPSS)									
7	Penyusunan Bab IV & V									
8	Konsultasi & Revisi Akhir									
9	Ujian Skripsi									
10	Pengumpulan Laporan Akhir									

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Amin et al.,(2023), populasi merupakan keseluruhan elemen dalam penelitian yang meliputi objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi tidak hanya menunjukkan jumlah individu yang diteliti, tetapi juga mencakup seluruh karakteristik yang melekat pada objek atau subjek penelitian sehingga dapat menjadi sumber data dalam proses penelitian. Dengan demikian, populasi menjadi dasar bagi peneliti dalam

memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan data kepegawaian internal perusahaan, jumlah pegawai ASN yang terdaftar pada saat ini sebanyak 135 orang..

Menurut (Subhaktiyasa, 2024), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi. Dalam penelitian kuantitatif, pemilihan sampel yang representatif sangat penting agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat dan dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Subhaktiyasa (2024), *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Teknik ini dinilai mampu meminimalkan bias karena pemilihan responden dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata atau karakteristik tertentu dalam populasi. Penggunaan *simple random sampling* dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh pegawai ASN pada DISBUDPORAPAR Kota Surabaya memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden penelitian. Penghitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne_s^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,05)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135 (0,025)}$$

$$n = \frac{135}{1 + 0,3375}$$

$$n = \frac{135}{1,3375}$$

$$n = 100,93$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan

UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 101 responden.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Dalam studi yang dilakukan peneliti, sumber informasi yang digunakan berupa data primer, yaitu data langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Dalam konteks penelitian ini, responden adalah pegawai DISBUDPORAPAR Surabaya yang terlibat dalam proses pelayanan dan kegiatan operasional organisasi. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel rekrutmen, seleksi, *training*, dan kualitas sumber daya manusia. Pengambilan data primer dilakukan untuk menangkap fakta lapangan secara langsung, sehingga hasil yang diperoleh lebih relevan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lingkungan DISBUDPORAPAR Surabaya.

Selain itu, penelitian juga menggunakan data sekunder sebagai pelengkap. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal organisasi seperti laporan tahunan, struktur organisasi, pedoman pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, serta dokumen pelatihan pegawai. Data sekunder ini berfungsi memperkuat analisis, memberikan gambaran konteks organisasi, serta membantu memahami prosedur manajemen SDM yang diterapkan oleh DISBUDPORAPAR Surabaya. Sumber data sekunder lainnya meliputi jurnal, buku, dan sumber ilmiah secara selaras dengan studi.

3.5.2 Sumber Data

Data merupakan komponen utama pada riset yang mana menjadi landasan dalam penyelesaian persoalan meliputi rumusan serta ketercapaian tujuan dalam penetapannya. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif didapatkan data yang bukan hanya disajikan dalam bentuk angka, tetapi lebih menekankan pada

informasi berupa kata-kata, deskripsi, dokumen, maupun tindakan yang dapat menggambarkan suatu fenomena secara lebih mendalam. Oleh sebab itu, studi ini memanfaatkan data primer serta data sekunder sebagai dua sumber informasi yang saling melengkapi dalam proses analisis untuk saling melengkapi dan memperkaya hasil analisis.

3.5.2.1 Data Primer

Data utama dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu keterangan yang dikumpulkan secara langsung dari responden. Data tersebut diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden DISBUDPORAPAR Surabaya yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner tersebut berisi pernyataan terkait pelaksanaan rekrutmen, seleksi, training, serta kualitas sumber daya manusia di lingkungan instansi. Data primer ini sangat penting karena mencerminkan kondisi aktual, persepsi pegawai, serta pengalaman mereka terhadap proses manajemen SDM di DISBUDPORAPAR Surabaya. Informasi yang diperoleh dari data primer digunakan sebagai dasar dalam analisis kuantitatif, termasuk uji validitas, reliabilitas, hingga pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara empiris.

3.5.2.2 Data Sekunder

Data penunjang merupakan bahan pelengkap yang dihimpun bukan dari partisipan secara tatap muka, tetapi berasal dari rujukan atau arsip lain yang telah tersedia lebih dulu. Pada penelitian ini, informasi penunjang bersumber dari arsip internal DISBUDPORAPAR Surabaya, meliputi struktur organisasi, jumlah

pegawai, laporan kegiatan, pedoman rekrutmen, prosedur seleksi, serta dokumentasi program pelatihan pegawai. Di samping itu, informasi penunjang memuat sumber akademik berupa karya jurnal, buku, artikel penelitian, dan referensi teori yang dipakai untuk memperkuat landasan konseptual. Informasi penunjang berperan sebagai pelengkap sekaligus penguat hasil dari informasi utama, juga menyajikan uraian lebih menyeluruh terkait penerapan rekrutmen, seleksi, dan training dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.

3.6 Skala Pengukuran

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk angka. Nilai-nilai tersebut kemudian diolah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu alat ukur yang digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena. Skor yang digunakan dalam penerapan Skala Likert pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 2.
Skala Likert

Skor	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert dengan jumlah kategori genap guna meminimalkan kecenderungan *central tendency bias* yang sering muncul pada skala Likert dengan jumlah pilihan ganjil. *Central tendency bias* menggambarkan kecenderungan responden memilih jawaban pada kategori tengah, seperti pada skala 3 atau 5 poin, sehingga dapat menurunkan ketepatan hasil pengukuran. Dengan penggunaan skala 5 poin, responden didorong untuk memberikan jawaban yang lebih tegas karena tidak tersedia opsi netral, sehingga data yang dihasilkan menjadi lebih bervariasi dan akurat. Konfigurasi skala ini menuntut responden untuk menentukan sikap pada kategori yang cenderung positif atau negatif, sehingga mereka mempertimbangkan pendapatnya secara lebih cermat. Oleh karena itu, pemilihan skala 5 poin diharapkan dapat meningkatkan kualitas serta reliabilitas data yang diperoleh dan mendukung proses pengambilan keputusan penelitian secara lebih tepat.

3.7. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan setiap konsep yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dapat diperoleh informasi yang relevan mengenai konsep tersebut dan memungkinkan peneliti menarik suatu kesimpulan (Veronica, 2022). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan *training* (X3), sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kualitas sumber daya manusia (Y).

Tabel 3. 3.
Variabel Penelitian

No	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Variabel Dependen				
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)	Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kualitas SDM mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja yang dimiliki. (Loliyani & Loliyana, 2024)	1. Kemampuan teoritis 2. Kemampuan konseptual 3. Moral 4. Semangat kerja (Ningsih, 2024)	Likert
Variabel Independen				

2	Rekrutmen (R)	Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan menemukan serta menarik individu yang memiliki motivasi, kemampuan, kompetensi, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi posisi yang lowong berdasarkan perencanaan sumber daya manusia (Putra et al., 2025)	1. Transparansi dan Efisiensi Rekrutmen 2. Kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan 3. Koordinasi dan evaluasi pasca-rekrutmen (Lubis, 2024)	Likert
3	Seleksi (S)	Menurut kasmir (Eka et al., 2022) menjelaskan bahwa seleksi merupakan tahapan yang dilakukan perusahaan untuk menentukan pelamar yang paling memenuhi persyaratan guna mengisi jabatan tertentu.)	1. Kualifikasi pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Keterampilan 4. Kepribadian dan motivasi (Mukminin, 2019)	Likert
4.	Training (T)	<i>Training</i> pada dasarnya adalah proses belajar. Karena itu, agar pelatihan berjalan efektif, organisasi perlu memahami bagaimana seseorang belajar. Dalam lembaga yang menaruh perhatian pada produktivitas, pendidikan dan pelatihan menjadi bagian yang sangat penting (Bariqi, 2020)	1. Tujuan pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Evaluasi pelatihan 4. Pengembangan inovasi dan kreativitas (Gultom, 2021)	

3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner atau instrumen benar-benar mengukur parameter yang hendak diteliti secara tepat. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila butir-butir pertanyaannya mampu merepresentasikan dan mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat (Amanda et al., 2019).

Taraf signifikansi yang umum digunakan adalah sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Penggunaan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa peneliti memberikan toleransi kesalahan sebesar 5% dalam pengambilan keputusan statistik, sehingga tingkat kepercayaan penelitian mencapai 95%. Penggunaan taraf signifikansi 0,05 juga banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan sumber daya manusia. Ardiansyah (2021) menjelaskan bahwa penelitian menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 (5%) sebagai dasar pengujian hipotesis. Selain itu, Diana (2020) menyatakan bahwa pengujian statistik dalam penelitian manajemen menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 sebagai dasar penerimaan dan penolakan hipotesis. Membaca r tabel :

$$df = n - 2$$

$$df = Df = 101 - 2$$

$$Df = 99$$

Maka dapat diperoleh r tabel = 0,195

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang relatif sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan dalam mengumpulkan data penelitian.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, 2021), pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui konsistensi internal item-item pernyataan dalam suatu instrumen penelitian. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas instrumen yang digunakan.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26 menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ningsih, 2021).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu perlu dilakukan

pengujian asumsi klasik.

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian ini penting karena uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual berdistribusi normal. Normalitas residual dapat diuji melalui dua metode, yaitu metode grafik yang meliputi histogram dan normal *probability plot*, serta metode statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2021).

Menurut Pratama (2021), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, khususnya pada variabel residual atau variabel pengganggu. Pengujian normalitas dalam penelitian dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 26. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Asymp. Sig.), dimana apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan

menganalisis korelasi antar variabel independen serta melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui bantuan program IBM SPSS Statistics 26

Adanya multikolinearitas dapat diindikasikan apabila terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam matriks korelasi, yaitu melebihi 0,90. Selain itu, gejala multikolinearitas juga dapat diketahui dari nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih besar dari 10. Sebaliknya, apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi dapat dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas (Ghozali, 2021).

3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varians residual yang konstan atau disebut dengan homoskedastisitas, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik scatterplot. Menurut Ghozali (2021), adanya heteroskedastisitas dapat ditunjukkan apabila titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.10. Metode Analisi (Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan *training* (X_3) terhadap kualitas sumber daya manusia (Y) di DISBUDPORAPAR Surabaya. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistcics* 26. Melalui analisis ini, dapat diketahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antar variabel-variabel tersebut disusun dalam suatu persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kualitas Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

X_3 = *Training*

e = Error (tingkat kesalahan)

3.11. Pengujian Hipotesis

3.11.1. Uji Simultan (f)

Menurut (Ghozali, 2021) uji f digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independen, yaitu rekrutmen, seleksi dan *training*, terhadap kualitas sumber daya manusia sebagai variabel dependen.

Cara membaca f tabel :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Jadi f tabel :

df_1 (derajat bebas pembilang) dicari dengan rumus: $k = 3$

df_2 (derajat bebas penyebut) dicari dengan rumus : $n-k-1 = 101-3-1 = 97$

Maka diperoleh f tabel = 2,70

3.11.2. Uji Parsial (t)

(Ghozali, 2021) berpendapat bahwa uji t pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji dampak dari variabel independen (seperti rekrutmen, seleksi, dan *training*) terhadap variabel dependen (kualitas sumber daya manusia) secara parsial.

Cara membaca t tabel :

$$=0,05$$

$$Df = n - k -$$

Dimana :

n = Sampel

k = Jumlah Variabel Penelitian

Jadi:

$$Df = 101 - 4$$

$$Df = 97$$

Maka dapat diperoleh t tabel = 1,661

3.11.3 Koefisiensi Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas, sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian (Ghozali, 2021)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Instansi

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga serta Pariwisata Kota Surabaya (DISBUDPORAPAR Surabaya). DISBUDPORAPAR merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan pada bidang kebudayaan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata.

DISBUDPORAPAR Surabaya berperan dalam mendukung pembangunan daerah melalui pengembangan sektor budaya, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata guna meningkatkan kualitas serta kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, DISBUDPOARAPAR Surabaya melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan pelestarian budaya, pengembangan potensi wisata daerah, pembinaan kepemudaan, serta peningkatan prestasi olahraga.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan daerah, DISBUDPORAPAR Surabaya sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk memastikan program kerja serta layanan kepada masyarakat berjalan optimal. Karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi komponen strategis yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

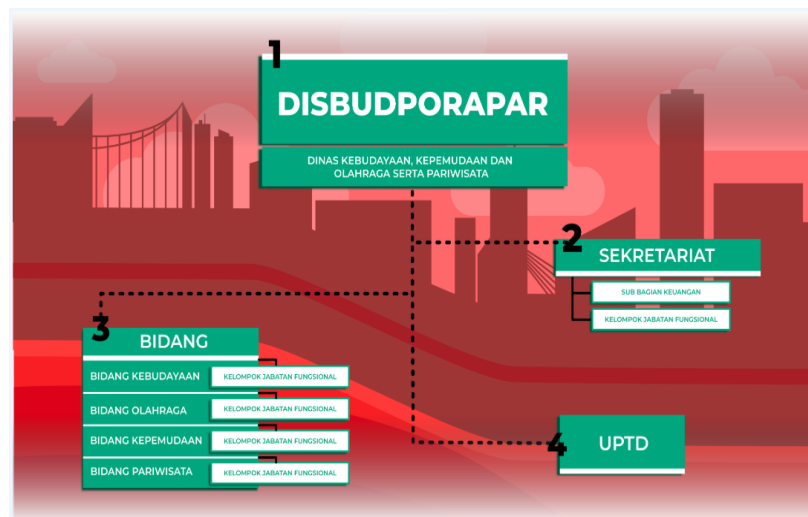
Visi dari DISBUDPORAPAR yakni “Gotong Royong Menuju Surabaya Kota Dunia yang Maju, Humanis, dan Berkelanjutan”. Sedangkan Misi dari DISBUDPORAPAR antara lain :

- a) Mengembangkan sistem ekonomi daerah yang lebih merata dengan mendorong kesejahteraan masyarakat, memperluas peluang kerja, memperkuat potensi ekonomi lokal, menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta menegaskan posisi Surabaya sebagai simpul perdagangan dan jasa pada skala nasional maupun internasional.
- b) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pembentukan masyarakat yang sehat, produktif, berdaya saing, dan berkarakter, dengan didukung oleh layanan kesehatan, pendidikan, serta pemenuhan kebutuhan dasar yang semakin mudah diakses dan bermutu.
- c) Mengarahkan pembangunan tata ruang perkotaan secara terpadu melalui penyediaan infrastruktur dan utilitas kota yang maju, berkelanjutan, serta mampu mendukung Surabaya sebagai kota modern dengan standar global.
- d) Mendorong pembaruan tata kelola pemerintahan melalui birokrasi yang transparan, adaptif, responsif, dan berbasis teknologi digital, sehingga mutu pelayanan publik dapat terus ditingkatkan.
- e) Membangun kehidupan kota yang aman, tertib, harmonis, serta berlandaskan kepastian hukum yang adil bagi seluruh masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Instansi

Gambar 4. 1.

Struktur Organisasi Intansi



4.1.4. Sistem Pengelolaan Kepegawaian

Pengelolaan kepegawaian di lingkungan DISBUDPORAPAR Surabaya dilaksanakan sesuai kebijakan Pemerintah Kota Surabaya. Proses rekrutmen dan pengadaan ASN dilakukan oleh BKPSDM Kota Surabaya, sedangkan DISBUDPORAPAR berperan dalam mengusulkan kebutuhan pegawai, menerima penempatan pegawai, serta melaksanakan pembinaan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan.

4.2 Karakteristik Responden

Profil partisipan pada studi ini disajikan untuk menjelaskan keadaan umum pihak yang terlibat sebagai objek pengisian instrumen. Jumlah partisipan yang dianalisis mencapai 82 pegawai DISBUDPORAPAR Surabaya. Uraian

profil tersebut dipilah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan akhir, status kepegawaian, serta durasi bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1.
Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	46	45,5%
Perempuan	55	54,5%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Primer Penelitian

Merujuk pada tabel yang disajikan, kelompok perempuan menjadi jumlah terbanyak, yakni 55 orang atau 54,5%. Sementara itu, kelompok laki-laki tercatat 46 orang atau 45,5%.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
20-30	27	26,73%
31-40	54	53,47%
41-50	14	13,86%
51-60	6	5,94%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Primer Penelitian

Berdasarkan karakteristik usia responden, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31–40 tahun sebanyak 54 orang (53,47%). Selanjutnya responden berusia 20–30 tahun sebanyak 27 orang (26,73%), responden berusia 41–50 tahun sebanyak 14 orang (13,86%), dan responden berusia 51–60 tahun sebanyak 6 orang (5,94%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang umumnya memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

Tabel 4. 2.
Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	37	36.6%
D3	5	5%
S1	56	55.4%
S2/S3	3	3%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Primer Penelitian

Mengacu data pada tabel, pegawai dengan pendidikan akhir S1 menempati proporsi terbesar, yaitu 56 orang atau 55,4%. Berikutnya, lulusan SMA/SMK berjumlah 37 orang atau 36,6%, lulusan D3 sebanyak 5 orang atau 5%, sedangkan lulusan S2/S3 tercatat 3 orang atau 3%. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pegawai DISBUDPORAPAR Surabaya didominasi oleh tenaga kerja berlatar pendidikan sarjana

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4. 3.
Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status	Frekuensi	Presentase
PNS	24	23,8%
PPPK	77	76,2%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Primer Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden berstatus PPPK sebanyak 77 orang atau 76,2% dari total responden. Sementara itu, responden yang berstatus PNS berjumlah 24 orang atau 23,8%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Disbudporapar Surabaya yang menjadi responden

dalam penelitian ini berstatus PPPK.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4.
Karakteristik Penelitian Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Status	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	17	20.7%
1-3 Tahun	21	25.6%
4-6 Tahun	9	11%
>6 Tahun	35	42.7%
Jumlah	101	100%

Sumber : Data Primer Penelitian

Mengacu tabel tersebut, pegawai dengan pengalaman kerja lebih dari 6 tahun menjadi kelompok terbesar, yaitu 35 orang atau 42,7%. Pegawai yang bekerja selama 1–3 tahun berjumlah 21 orang atau 25,6%, kemudian pegawai dengan durasi kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau 20,7%. Adapun pegawai dengan masa kerja 4–6 tahun tercatat 9 orang atau 11,0%. Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian besar partisipan telah memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang di lingkungan DISBUDPORAPAR Surabaya.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Pemeriksaan instrumen pada riset ini dilakukan guna menilai apakah alat ukur yang dipakai telah memenuhi kelayakan akademik. Instrumen yang memadai perlu memiliki tingkat keabsahan dan konsistensi agar hasil data yang terkumpul dapat dipakai pada tahap analisis. Pada riset ini, pemeriksaan alat ukur diterapkan pada variabel rekrutmen, seleksi, *training*, dan kualitas sumber daya manusia melalui bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 26.

Pemeriksaan instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dipakai untuk menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam merefleksikan aspek yang sedang dikaji, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk melihat kestabilan jawaban pada instrumen riset.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas diterapkan untuk menelaah apakah setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu menggambarkan konstruk yang dikaji. Instrumen dinilai sahih apabila hubungan antara skor item dan skor total terbukti signifikan secara statistik (Ghozali, 2021). Pada riset ini, pemeriksaan validitas dilakukan melalui teknik Pearson Product Moment dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 26. Butir pernyataan dinyatakan sahih ketika koefisien korelasi antara skor item dan skor total melampaui r tabel atau mempunyai signifikansi di bawah 0,05 (Ghozali, 2021). Karena jumlah responden mencapai 101 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,195 pada taraf signifikansi 5%.

a. Validitas Rekrutmen

Tabel 4. 5.
Hasil Uji Validitas Rekrutmen

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.636	0.195	Valid
2.	X1.2	0,544	0.195	Valid
3.	X1.3	0,680	0,195	Valid

4.	X1.4	0,738	0,195	Valid
5.	X1.5	0.672	0,195	Valid
6.	X1.6	0.630	0,195	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Mengacu pada hasil tabel, seluruh butir pernyataan pada variabel rekrutmen memperoleh r hitung di atas r tabel 0,195. Oleh sebab itu, semua pernyataan pada variabel rekrutmen dinilai sahih dan dapat dipakai sebagai alat ukur riset

b. Validitas Seleksi

Tabel 4. 6.
Hasil Uji Validitas Seleksi

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,687	0,195	Valid
2.	X2.2	0,477	0,195	Valid
3.	X2.3	0,539	0,195	Valid
4.	X2.4	0,600	0,195	Valid
5.	X2.5	0,575	0,195	Valid
6.	X2.6	0,645	0,195	Valid
7.	X2.7	0.601	0,195	Valid
8.	X2.8	0.567	0,195	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Mengacu pada hasil tabel, seluruh butir pernyataan pada variabel seleksi memperoleh r hitung di atas r tabel 0,195. Oleh sebab itu, semua pernyataan pada variabel seleksi dinilai sahih dan dapat dipakai sebagai alat ukur riset.

c. Validitas *Training*

Tabel 4. 7.
Hasil Uji Validitas Training

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3.1	0,661	0,195	Valid
2.	X3.2	0,483	0,195	Valid
3.	X3.3	0,523	0,195	Valid
4.	X3.4	0,477	0,195	Valid
5.	X3.5	0,611	0,195	Valid
6.	X3.6	0,610	0,195	Valid
7.	X3.7	0,685	0,195	Valid
8.	X3.8	0,640	0,195	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics.26

Mengacu pada hasil tabel, seluruh butir pernyataan pada variabel *training* memperoleh r hitung di atas r tabel 0,195. Oleh sebab itu, semua pernyataan pada variabel *training* dinilai sahih dan dapat dipakai sebagai alat ukur riset.

d. Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 8.
Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y1	0,598	0,195	Valid

2.	Y2	0,641	0,195	Valid
3.	Y3	0,548	0,195	Valid
4.	Y4	0,648	0,195	Valid
5.	Y5	0,627	0,195	Valid
6.	Y6	0,416	0,195	Valid
7.	Y7	0,575	0,195	Valid
8.	Y8	0,616	0,195	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Mengacu pada hasil tabel, seluruh butir pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia memperoleh r hitung di atas r tabel 0,195. Oleh sebab itu, semua pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia dinilai sah dan dapat dipakai sebagai alat ukur riset.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk melihat kestabilan instrumen dalam mengukur variabel riset. Suatu instrumen disebut reliabel apabila hasil pengukurannya tetap ajek ketika digunakan secara berulang. Pada riset ini, pemeriksaan reliabilitas dilakukan memakai metode Cronbach's Alpha melalui bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26. Hair et al. (2014) menjelaskan bahwa Cronbach's Alpha berfungsi untuk menilai konsistensi internal instrumen, dengan ketentuan suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,70 atau lebih.

Tabel 4. 9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,725	6
X2	0,727	8
X3	0,727	8
Y	0,718	8

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,725 dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan. Variabel Seleksi (X2) dan *Training* (X3) masing-masing memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,727 dengan jumlah item sebanyak 8 pernyataan, sedangkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,718 dengan jumlah item sebanyak 8 pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel diketahui lebih besar dari 0,70 yang merupakan batas minimum reliabilitas instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Uraian variabel penelitian disajikan untuk menjelaskan respons responden terhadap setiap variabel yang dikaji. Variabel penelitian mencakup rekrutmen (X1), seleksi (X2), training (X3), dan kualitas sumber daya manusia (Y). Penilaian

responden menggunakan skala Likert pada rentang 1 hingga 5. Skor yang semakin tinggi menggambarkan penilaian responden yang semakin positif terhadap variabel yang diteliti.

4.4.1. Deskripsi Variabel Rekrutmen

Tabel 4. 10.
Pendapat Responden Mengenai Variabel Rekrutmen

No.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		STS	TS	N	S	SS		Min	Max	Mean
1.	X1.1	0	1	23	40	37	101	1	5	4,12
2.	X1.2	0	0	18	48	35	101	1	5	4,17
3.	X1.3	0	0	11	53	37	101	1	5	4,26
4.	X1.4	0	2	17	35	47	101	1	5	4.26
5.	X1.5	1	2	15	47	36	101	1	5	4,15
6.	X1.6	0	1	29	39	32	101	1	5	4,01

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

Variabel rekrutmen dinilai melalui 6 butir pernyataan yang berkaitan dengan pelaksanaan perekrutan pegawai di DISBUDPORAPAR Surabaya. Dari angket yang dibagikan kepada 101 responden, sebagian besar peserta memberikan respons positif terhadap rekrutmen yang diterapkan. Responden memandang bahwa pelaksanaan rekrutmen telah mengikuti ketentuan yang berlaku, serta informasi mengenai penerimaan pegawai telah disampaikan secara cukup jelas.

Selain itu, proses rekrutmen dinilai dilakukan secara terbuka dan mempertimbangkan kebutuhan organisasi. Namun demikian, karena proses rekrutmen pegawai pada instansi pemerintahan dilakukan melalui BKPSDM Kota Surabaya, maka instansi memiliki keterbatasan dalam menentukan kebutuhan pegawai secara spesifik sesuai bidang kerja yang dibutuhkan.

Secara umum, variabel rekrutmen berada pada rentang penilaian baik sampai sangat baik. Kondisi ini memperlihatkan adanya respons positif dari partisipan terhadap pelaksanaan rekrutmen di DISBUDPORAPAR Surabaya.

4.4.2 Deskripsi Variabel Seleksi

Tabel 4. 11.
Pendapat Responden Mengenai Variabel Seleksi

No.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		STS	TS	N	S	SS		Min	Max	Mean
1.	X2.1	0	3	7	33	58	101	1	5	4,45
2.	X2.2	0	1	16	37	47	101	1	5	4,29
3.	X2.3	0	1	17	43	40	101	1	5	4,21
4.	X2.4	0	4	20	43	34	101	1	5	4,06
5.	X2.5	0	3	16	31	51	101	1	5	4,29
6.	X2.6	0	3	11	42	45	101	1	5	4,28
7.	X2.7	0	3	11	37	50	101	1	5	4,33
8.	X2.8	0	0	13	31	57	101	1	5	4,44

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

Merujuk pada Tabel 4.11, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel seleksi menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang relatif tinggi pada setiap item pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada item X2.8 sebesar 4,44, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item X2.4 sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan proses seleksi. Selain itu, seluruh item memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5 yang mengindikasikan bahwa seluruh alternatif jawaban pada skala Likert digunakan oleh responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden

memberikan penilaian yang positif terhadap pelaksanaan seleksi di DISBUDPORAPAR Surabaya.

4.4.3 Deskripsi Variabel *Training*

Tabel 4. 12.
Pendapat Responden Mengenai Variabel *Training*

No.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		STS	TS	N	S	SS		Min	Max	Mean
1.	X3.1	0	0	20	42	39	101	1	5	4,19
2.	X3.2	0	0	17	52	32	101	1	5	4,15
3.	X3.3	0	2	13	36	50	101	1	5	4,33
4.	X3.4	0	0	17	50	34	101	1	5	4,17
5.	X3.5	0	1	23	39	36	101	1	5	4,07
6.	X3.6	0	3	9	37	52	101	1	5	4,37
7.	X3.7	0	1	13	46	41	101	1	5	4,26
8.	X3.8	0	2	6	42	51	101	1	5	4,41

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

Merujuk pada Tabel 4.12, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *training* menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang tinggi pada setiap item pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada item X3.7 sebesar 4,26, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item X3.5 sebesar 4,07. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan pelaksanaan training. Selain itu, seluruh item memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5 yang menunjukkan bahwa seluruh alternatif jawaban pada skala Likert digunakan oleh responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan training di DISBUDPORAPAR Surabaya dinilai baik oleh responden dan mampu mendukung peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi pegawai.

4.4.4. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 13.
Pendapat Responden Mengenai Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		STS	TS	N	S	SS		Min	Max	Mean
1.	Y1	0	0	7	32	62	101	1	5	4,52
2.	Y2	0	0	13	56	32	101	1	5	4,40
3.	Y3	0	0	7	62	32	101	1	5	4,38
4.	Y4	0	1	11	40	49	101	1	5	4,45
5.	Y5	0	1	11	51	38	101	1	5	4,46
6.	Y6	0	0	19	45	37	101	1	5	4,43
7.	Y7	0	1	10	45	45	101	1	5	4,46
8.	Y8	0	0	4	52	45	101	1	5	4,51

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

Merujuk pada Tabel 4.13, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang tinggi pada setiap item pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada item Y5 sebesar 4,46, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item Y3 sebesar 4,38. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, seluruh item memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5 yang menunjukkan bahwa seluruh alternatif jawaban pada skala Likert digunakan oleh responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia di Disbudporapar Surabaya dinilai baik, yang tercermin dari tingkat pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diterapkan untuk memastikan kelayakan model regresi pada penelitian ini dalam memenuhi prasyarat dasar regresi linear berganda. Tahapan pemeriksaan asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Seluruh proses pengujian dilakukan memakai bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26.

4.5.1. Uji Normalitas

Tabel 4. 14.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30525950
Most Extreme Differences	Absolute	.82
	Positive	.82
	Negative	-.62
Test Statistic		.82
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Merujuk pada pemeriksaan normalitas melalui One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,089. Angka signifikansi tersebut melampaui batas 0,05, sehingga residual pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki distribusi normal. Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa residual memenuhi normalitas ketika signifikansi Kolmogorov–Smirnov berada di atas 0,05 (Ghozali, 2021).

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,859	1,164
	X2	,516	1,938
	X3	,519	1,926

a. terikatt variable: Y

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS 26

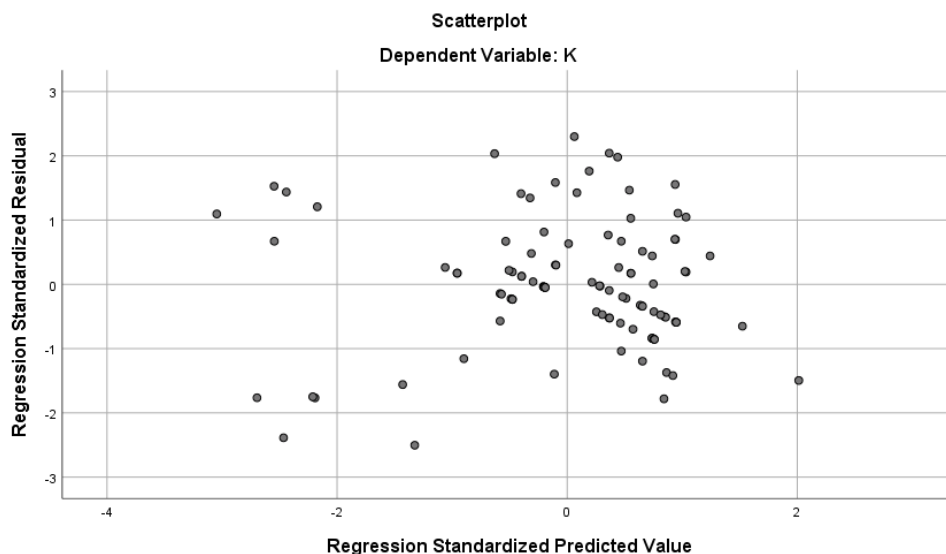
Merujuk pada output Coefficients, pemeriksaan multikolinearitas memperlihatkan seluruh peubah bebas mempunyai Tolerance di atas 0,10 serta Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Rekrutmen (X1) memperoleh Tolerance 0,859 dan VIF 1,164. Seleksi (X2) mencatat Tolerance 0,516 dan VIF 1,938. Sementara itu, *training* (X3) menghasilkan Tolerance 0,519 dan VIF 1,926. Berdasarkan angka tersebut, persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas, sehingga memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada regresi linier berganda.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi menilai ada atau tidaknya perbedaan sebaran residual antarobservasi pada persamaan regresi. Suatu persamaan regresi dianggap memadai apabila tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Pemeriksaan heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai scatterplot melalui pengamatan pola titik residual. Kriteria keputusannya ialah apabila titik-titik tersebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola khusus, maka persamaan regresi dinilai bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. 16.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Regression Standardized Predicted Value

Merujuk pada scatterplot, titik residual tampak menyebar tidak beraturan, baik pada area atas maupun bawah angka nol di sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Oleh sebab itu, persamaan regresi pada penelitian ini tidak terindikasi

heteroskedastisitas dan dapat dipakai pada tahap pengujian berikutnya.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

4.6.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier berganda dipakai untuk menelaah keterkaitan antara peubah bebas berupa rekrutmen, seleksi, dan training dengan peubah terikat, yaitu kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Pengolahan regresi linier berganda dijalankan melalui aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26. Dari output coefficients, diperoleh konstanta serta koefisien regresi tiap peubah penelitian yang kemudian disusun menjadi persamaan regresi linier berganda. Persamaan tersebut berguna untuk melihat arah keterkaitan dan besarnya kontribusi rekrutmen, seleksi, serta training terhadap kualitas sumber daya manusia.

Tabel 4. 17.
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	11,706	2,710		4,320
X1	,372	,086	,360	4,345
X2	,208	,089	,249	2,327
X3	,188	,093	,215	2,016

Terikatt Variable: Y

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=4,398+0,180X1+0,372X2+0,276X3$$

Yang dimana:

Y	: Kualitas Sumber Daya Manusia
X1	: Rekrutmen
X2	: Seleksi
X3	: <i>Training</i>

Persamaan regresi memperlihatkan konstanta 4,398. Artinya, ketika X1, X2, dan X3 berada pada angka 0, maka skor Y berada pada 11,706. Rekrutmen (X1) mempunyai koefisien 0,372, sehingga kenaikan X1 satu satuan akan menaikkan Y sebesar 0,372 apabila peubah lain berada dalam keadaan tetap. Seleksi (X2) mempunyai koefisien 0,208. Artinya, kenaikan X2 satu satuan akan mendorong Y naik 0,208 ketika variabel lainnya diasumsikan tetap. Selanjutnya, *training* (X3) memperoleh koefisien 0,188, sehingga setiap kenaikan X3 satu satuan akan menaikkan Y 0,188 apabila variabel lainnya tidak berubah. Melalui angka koefisien tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen, seleksi, dan *training* sama-sama memberikan arah positif terhadap kualitas sumber daya manusia, karena seluruh koefisien berada pada angka positif.

4.6.2 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) berfungsi menilai kuat atau lemahnya keterkaitan antara rekrutmen, seleksi, dan *training* sebagai peubah bebas dengan kualitas sumber daya manusia sebagai peubah terikat. Angka koefisien korelasi diperoleh dari output Model Summary pada aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26. Rentang koefisien korelasi berada antara 0 hingga 1. Apabila angka R semakin mendekati 1,

maka keterkaitan antarpeubah semakin kuat. Sebaliknya, apabila angka R semakin dekat ke 0, maka keterkaitan antarpeubah semakin lemah.

Tabel 4. 18.
Hasil Uji Korelasi Variabel

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,409	2,341

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,653. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia berada pada kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* memiliki hubungan yang kuat dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.

4.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk menilai besarnya daya jelaskan rekrutmen, seleksi, dan training sebagai variabel bebas terhadap kualitas sumber daya manusia sebagai variabel terikat di DISBUDPORAPAR Surabaya. Angka koefisien determinasi bersumber dari proses olah data melalui IBM SPSS Statistics versi 26 pada output Model Summary.

Tabel 4. 19.
Hasil Uji Korelasi Variabel

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653	,427	,409	2,341

Hasil analisis memperlihatkan R Square senilai 0,427 atau 42,7%. Angka ini berarti rekrutmen, seleksi, dan training mampu menerangkan perubahan kualitas sumber daya manusia sebesar 42,7%, sedangkan 57,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4.7 Pengajuan Hipotesis

4.7.1 Pengujian F (Simultan)

Tabel 4. 20.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395,825	3	131,942	24,083	,000 ^b
	Residual	531,422	97	5,479		
	Total	927,428	100			

a. Terikat Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

Pada Tabel 4.20, F hitung tercatat 24,083 dengan Sig. 0,000. Karena angka Sig. berada di bawah 0,05, maka rekrutmen, seleksi, dan *training* secara simultan

terbukti memberikan dampak signifikan pada kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Dengan hasil tersebut, hipotesis mengenai adanya pengaruh bersama antara rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap kualitas sumber daya manusia dapat diterima. Temuan ini mengartikan bahwa perbaikan pada proses rekrutmen, seleksi, serta training secara terpadu berpotensi memperkuat kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.

4.7.2. Pengujian t (parsial)

Analisis parsial melalui uji t digunakan untuk mengetahui apakah rekrutmen, seleksi, dan training memiliki peran masing-masing dalam memengaruhi kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Setiap variabel bebas diuji secara terpisah agar dapat diketahui variabel mana yang benar-benar memberikan dampak secara statistik. Kriteria penilaiannya mengacu pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai Sig. lebih rendah dari batas tersebut, maka pengaruh variabel dinyatakan bermakna. Sebaliknya, nilai Sig. yang berada di atas 0,05 menandakan bahwa pengaruh variabel belum cukup kuat secara statistik.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4. 21.
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,706	2,710		4,320	,00
X1	,372	,086	,360	4,345	,000
X2	,208	,089	,249	2,327	,022
X3	,188	,093	,215	2,016	,047

Terikatt Variable: Y

Sumber: Data Primer Penelitian Berdasarkan IBM SPSS Statistics 26

1. Rekrutmen memperoleh t hitung 4,345, lebih tinggi daripada t tabel 1,661, dengan Sig. 0,000 yang berada di bawah 0,05. Kondisi ini mengartikan bahwa rekrutmen memberikan dampak positif dan signifikan pada kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima.
2. Seleksi memperoleh t hitung 2,327, lebih tinggi daripada t tabel 1,661, dengan Sig. 0,022 yang berada di bawah 0,05. Hasil ini menandakan bahwa seleksi memberi dampak positif dan signifikan pada kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima.
3. *Training* memperoleh t hitung 2,016, lebih tinggi daripada t tabel 1,991, dengan Sig. 0,047 yang berada di bawah 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa *training* berdampak positif dan signifikan pada kualitas sumber daya

manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga dapat diterima.

4.8 Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di DISBUDPORAPAR Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian, variabel rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka kualitas sumber daya manusia pada DISBUDPORAPAR Surabaya juga akan semakin meningkat.

Proses rekrutmen yang baik membantu organisasi memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Melalui proses rekrutmen yang tepat, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Selain itu, proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka dan sesuai dengan kebutuhan organisasi juga mampu meningkatkan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Pegawai yang direkrut sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan

jabatan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lina Roidah (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kualitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa rekrutmen yang dilakukan secara efektif dapat membantu organisasi memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja organisasi.

4.8.2. Pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di DISBUDPORAPAR Surabaya

Mengacu pada hasil pengujian, seleksi dinilai mempunyai kontribusi positif sekaligus signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Dasar penerimaan hasil itu terlihat dari t hitung 3,538 yang lebih tinggi dibandingkan batas t 1,663, kemudian diperkuat oleh Sig. senilai 0,001 yang lebih rendah daripada 0,05. Kondisi tersebut menandakan bahwa penerapan seleksi yang makin terarah akan diikuti oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Melalui seleksi yang tersusun tepat, organisasi dapat memperoleh pegawai dengan kapabilitas, kompetensi, maupun kecakapan kerja relevan terhadap kebutuhan jabatan, sehingga pelaksanaan kerja organisasi menjadi lebih efektif.

Temuan ini diperkuat oleh studi Puspa Nurmaryitah et al. (2023) berjudul “Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan”. Studi tersebut menjelaskan bahwa seleksi memegang fungsi penting dalam memperoleh sumber daya manusia bermutu dan relevan dengan bidang kerja yang dibutuhkan organisasi.

Di samping itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa seleksi yang tepat dapat membantu organisasi menempatkan pegawai sesuai kapasitas dan kompetensi yang dimiliki. Dengan kondisi tersebut, tugas dan kewajiban pegawai dapat dijalankan secara lebih efektif, profesional, dan optimal, sehingga kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya dapat semakin meningkat

4.8.3. Pengaruh *Training* terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di DISBUDPORAPAR Surabaya

Mengacu pada temuan penelitian, training terbukti memberi dampak positif dan bermakna secara statistik pada kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Perhitungan uji parsial menghasilkan t hitung 4,939, lebih besar dibandingkan t tabel 1,663, dan Sig. 0,000 yang tidak melebihi 0,05. Dari angka tersebut dapat dipahami bahwa training memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Training yang disusun secara tepat dapat memperkuat kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas serta kewajibannya.

Temuan ini didukung oleh studi Winda Yuliana dan Hapzi Ali (2022) berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Studi tersebut menjelaskan bahwa pelatihan memberi dampak positif pada peningkatan kemampuan dan mutu sumber daya manusia dalam organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *training* membantu pegawai beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, serta kebutuhan organisasi yang terus bergerak. Pegawai yang mengikuti pelatihan berkelanjutan cenderung mempunyai kapasitas lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, training yang dijalankan secara tepat dapat menjadi salah satu unsur strategis dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya.

4.8.4 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Training terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F), variabel rekrutmen, seleksi, dan training secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 117,330 yang jauh melampaui F tabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi, dan training secara simultan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya dapat diterima.

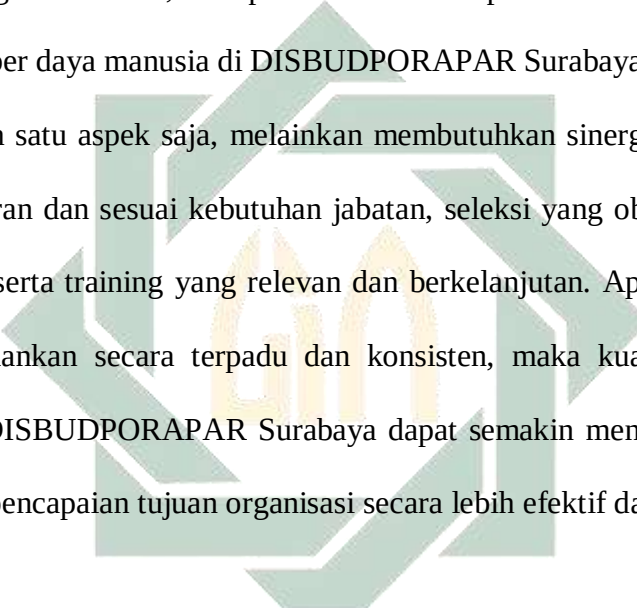
Adapun besarnya kontribusi ketiga variabel tersebut tercermin dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,427 atau 42,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 42,7% variasi kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan training, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Meskipun masih terdapat faktor eksternal yang turut berkontribusi, nilai R Square tersebut tetap menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki peran yang cukup bermakna dalam membentuk kualitas sumber daya manusia pada instansi tersebut.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Human Capital Theory yang menjadi grand theory dalam penelitian ini, yang menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan hasil dari pengelolaan modal manusia yang efektif dan menyeluruh. Rekrutmen berperan sebagai pintu awal untuk memperoleh individu yang memiliki potensi sebagai human capital berkualitas, seleksi berfungsi sebagai mekanisme penyaring untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi calon pegawai dengan kebutuhan jabatan, serta training merupakan bentuk investasi langsung yang memperkuat kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai. Ketiga proses ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dan membentuk suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Aldhuhoori et al. (2022) yang menyatakan bahwa praktik rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kinerja

pegawai dalam organisasi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi yang menjalankan ketiga proses tersebut secara sistematis dan terintegrasi akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten, produktif, dan profesional dibandingkan organisasi yang mengelolanya secara terpisah dan tidak berkesinambungan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya tidak cukup hanya ditopang oleh satu aspek saja, melainkan membutuhkan sinergi antara rekrutmen yang transparan dan sesuai kebutuhan jabatan, seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi, serta training yang relevan dan berkelanjutan. Apabila ketiga proses tersebut dijalankan secara terpadu dan konsisten, maka kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya dapat semakin meningkat dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, dan training pada kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya, diperoleh simpulan berikut:

1. Rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia diterima.
2. Seleksi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia diterima.
3. *Training* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia diterima.

4. Rekrutmen, seleksi, dan training secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 117,330 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,427 atau 42,7% yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kualitas sumber daya manusia sebesar 42,7%, sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi, dan training secara simultan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia diterima.

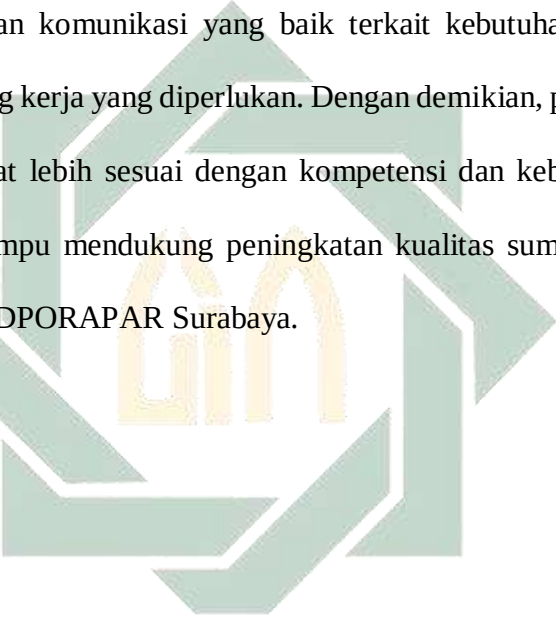
5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, dan training pada kualitas sumber daya manusia di DISBUDPORAPAR Surabaya, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi berikut:

1. DISBUDPORAPAR Surabaya disarankan untuk terus menjaga dan memperkuat mutu proses seleksi serta *training* pegawai agar kualitas sumber daya manusia dapat berkembang secara lebih optimal sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaan masing-masing sehingga efektivitas kerja organisasi dapat terus meningkat.
2. DISBUDPORAPAR Surabaya juga diharapkan dapat terus meningkatkan pelaksanaan *training* atau pelatihan pegawai secara berkelanjutan guna

meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Meskipun DISBUDPORAPAR Surabaya tidak melakukan proses rekrutmen pegawai secara langsung karena dilaksanakan melalui BKPSDM Kota Surabaya, namun instansi diharapkan tetap mampu menjalin koordinasi dan komunikasi yang baik terkait kebutuhan pegawai sesuai dengan bidang kerja yang diperlukan. Dengan demikian, proses penempatan pegawai dapat lebih sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia pada DISBUDPORAPAR Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, H., Pohan, A., Zen, Z., Wiwin, W., & Malik, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan implementasi dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 45–58.
- Aidara, S., & Mamun, A. A. (2021). The integration of human resource management practices and organizational performance: Evidence from SMEs. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 112–124.
- Aldhuhoori, H., Ahmed, M., & Khalifa, R. (2022). *The Effects of Recruitment, Selection and Training Practices on Employee Performance. International Journal of Economics*,
- Amanda, M. A., Husen, S., & Lukito, H. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 23–31.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2020.). *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*.
- Asike, J. C. (2021). Recruitment, selection and organizational performance: A study of selected organizations. *International Journal of Business and Management Review*, 9(3), 1–15.
- Asmoro, R. S., Amelia, R. P., & Sundari, S. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Rendahnya Kualitas SDM dan Peningkatan PHK di Era Digital 4.0*.
- Bariqi, M. D. (2020). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 5.
- Bayu, I. K. (2024). Dampak Kesiapan Perubahan Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 822–836. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.7459>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2020). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>

- Fitri, A. Z., Handaru, A. W., & Yohana, C. (2021). Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 88–97.
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). PERAN SELEKSI (SELECTION) TENAGA KERJA YANG TEPAT TERHADAP TERCAPAINYA TUJUAN ORGANISASI. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Geovany, A. D. V. (2025). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Gultom, D. K. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan strategi pengembangan organisasi. Mitra Wacana Media.
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kurniasari, R., & Prihadini, Y. (2021). REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(4), 192–200. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i4.1602>
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2021). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 407–440. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>
- Loliyani, R., & Loliyana, R. (2024). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*

PADA RS. MEDIKAL INISANIA.

- Lubis, A. S., Napitupulu, D., & Absah, Y. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 55–67.
- Mori, L., Sassetti, S., Cavaliere, V., & Bonti, M. (2025). Human resource practices and organizational performance: The mediating role of human capital. *International Journal of Human Resource Management*, 36(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2025.0000001>
- Mukminin, A., Kamali, M. J., Ashari, M. J., Habibi, A., & Lestari, A. B. (2019). Pengaruh seleksi terhadap kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112–120.
- Ningsih, P. R. (2024). Indikator kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 34–46.
- Ningsih, S. (2021). Kualitas sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 77–89.
- Prastiwi, S. K., Dewi, R. S., & Handayani, T. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 101–113.
- Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 24–30. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.446>
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Sobari, A., & Rony, Z. T. (2025). Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan di sektor publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 22–35.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>

- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Veronica, A. (2022). Pengaruh training dan pengembangan terhadap kualitas sumber daya manusia di organisasi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(3), 145–157.
- Yanti, Y., Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7991063>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

LAMPIRAN

A. Biodata Peneliti

Nama : Moch Raindra
Alfaridzi
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 15 Mei
2004
Alamat : Griya Kebraon Utara II Blok AB-5
Agama : Islam
Nomor Telepon : 081246732620
Email : raindrajr@gmail.com
Perguruan Tinggi : UIN Sunan Ampel Surabaya
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen
NIM : 08040322104

Pendidikan
2022 – Sekarang : UIN Sunan Ampel Surabaya
2019 – 2022 : SMA Khadijah Surabaya
2016 – 2019 : SMP Khadijah Surabaya

B. Dokumentasi



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

C. Kuisisioner

Berikut ini lampiran kuisisioner dalam penelitian ini dengan pendekatan skala likert .:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin Responden
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Umur Responden
 - a. 20-30
 - b. 31-40
 - c. 41-50
 - d. 51-60
4. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden
 - a. SMA/SMK
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2/S3
5. Status Kepegawaian
 - a. PNS
 - b. PPPK
 - c. Honorer/Kontrak
6. Lama Bekerja:
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. 4-6 tahun
 - d. > 6 tahun

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.

Jawablah sesuai dengan pendapat dan perasaan Anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Seluruh jawaban Anda bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Pilih salah satu angka pada skala berikut yang paling menggambarkan tingkat persetujuan Anda terhadap setiap pernyataan.

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral

4. Setuju
5. Sangat Setuju



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Rekrutmen

Kode	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Transparansi dan Efisiensi Rekrutmen						
R.1	Proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka sehingga setiap tahapan dapat diketahui oleh pelamar.					
R.2	Informasi terkait lowongan dan tahapan rekrutmen disampaikan secara jelas dan mudah diakses.					
Kesesuaian Kompetensi dengan Kebutuhan Jabatan						
R.3	Saya menilai bahwa saya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang ditawarkan.					
R.4	Saya menilai bahwa proses rekrutmen mampu menjaring pelamar yang kualifikasinya sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ditawarkan.					
Koordinasi dan Evaluasi Pasca Rekrutmen						
R.5	Saya menilai bahwa kebutuhan formasi yang diusulkan oleh DISBUDPORAPAR sesuai dengan kondisi dan kebutuhan riil di lapangan.					
R.6	Saya yakin bahwa DISBUDPORAPAR melakukan evaluasi terhadap hasil rekrutmen untuk memastikan kesesuaian pegawai yang terpilih dengan kebutuhan organisasi.					

Seleksi

Kode	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pendidikan						
S.1	Saya menilai bahwa proses seleksi mempertimbangkan tingkat pendidikan.					
S.2	Saya merasa latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya yang sekarang.					
Pengalaman						
S.3	Saya menilai bahwa pengalaman kerja menjadi pertimbangan dalam seleksi.					
S.4	Saya merasa pengalaman kerja saya relevan dengan pekerjaan yang dijalankan.					
Keterampilan						
S.5	Saya menilai bahwa seleksi mampu mengukur keterampilan saya.					
S.6	Saya merasa seleksi menilai kemampuan saya secara menyeluruh.					
Kepribadian dan Motivasi						
S.7	Saya menilai bahwa aspek kepribadian menjadi pertimbangan dalam seleksi.					
S.8	Saya merasa motivasi kerja menjadi bagian penting dalam penilaian seleksi.					
Kesehatan dan Penampilan						

S.9	Saya menilai bahwa kondisi kesehatan menjadi pertimbangan dalam seleksi.					
S.10	Saya merasa kondisi fisik saya mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan					

Training (Pelatihan dan Pengembangan)

Kode	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Tujuan Pelatihan						
T.1	Tujuan pelatihan yang diselenggarakan DISBUDPORAPAR disampaikan secara jelas sebelum pelatihan dimulai.					
T.2	Saya memahami dengan baik apa yang diharapkan dari saya setelah mengikuti pelatihan.					
Materi Pelatihan						
T.3	Materi pelatihan yang diberikan instansi ini relevan dengan tugas dan pekerjaan saya sehari-hari.					
T.4	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan dengan baik.					
Evaluasi Pelatihan						
T.5	DISBUDPORAPAR melakukan evaluasi terhadap pelatihan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta.					
T.6	Hasil evaluasi pelatihan mencerminkan dampak nyata terhadap kinerja saya setelah mengikuti pelatihan.					
Pengembangan Inovasi dan Kreativitas						
T.7	Saya merasa pelatihan membantu saya beradaptasi dengan perubahan.					
T.8	Saya merasa lebih siap menghadapi perubahan dalam pekerjaan.					

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kode	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kemampuan Teoritis						
K.1	Saya memiliki wawasan yang luas mengenai bidang tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
K.2	Saya mampu menjalankan berbagai tugas kerja berdasarkan pengetahuan yang saya miliki.					
Kemampuan Konseptual						
K.4	Saya mampu memperkirakan hal-hal yang berhubungan dengan target pekerjaan yang harus dicapai.					
K.5	Saya mampu mewujudkan ide atau konsep baru dalam menyelesaikan tugas di bidang kerja saya.					
Moral						
K.7	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
K.8	Saya senantiasa berupaya menghindari tindakan yang tidak terpuji dalam pelaksanaan pekerjaan.					
Keterampilan Teknis						
K.10	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.					
K.11	Saya disiplin dalam menjalankan pekerjaan.					

C. Hasil Turnitin

 Page 2 of 93 - Integrity Overview Submission ID trnoid::1:3586104768

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 7%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

