

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SAMADISTA KARYA JAKARTA SELATAN

Maulana¹

Email : mcm.maulanats@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Dede Andi²

Email : dosen02463@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan. Variabel bebas dalam penulisan ini terdiri dari Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Jenis penulisan yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh karyawan bagian operasional keamanan di PT Samadista Karya, dan sampel yang digunakan adalah 80 orang responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Hasil Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 5,046 > ttabel 1,665 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pelatihan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 4,301 > ttabel 1,665 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Fhitung sebesar 21,049 > Ftabel 3,115 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,595 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,337 menunjukkan bahwa 33,7% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Proses Rekrutmen dan Pelatihan, sementara sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Recruitment Process and Training on Employee Performance at PT Samadista Karya in South Jakarta. The independent variables in this research consist of the Recruitment Process (X1) and Training (X2), while the dependent variable is Employee Performance (Y). The research employs a quantitative descriptive method with an associative approach. The population in this study includes all operational security personnel at PT Samadista Karya, and the sample comprises 80 respondents selected through a saturated sampling technique. The results of the Partial Test (t-test) indicate that the Recruitment Process (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 5,046 > t-table 1.665 and a significance value of 0.000 < 0.05. Similarly, Training (X2) also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 4,301 > t-table 1.665 and a significance value of 0.001 < 0.05. The results of the Simultaneous Test (F-test) show that the Recruitment Process and Training collectively have a significant influence on Employee Performance, with an F-value of 21.049 > F-table 3.115 and a significance level of 0.000 < 0.05. The correlation coefficient (R) of 0.595 indicates a moderately strong relationship between the independent variables and Employee Performance. The coefficient of determination (Adjusted R²) is 0.337, indicating that 33.7% of the variation in Employee Performance can be explained by the Recruitment Process and Training, while the remaining 66.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Recruitment Process, Training, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. SDM yang unggul dan berkinerja baik merupakan aset strategis dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah memastikan proses rekrutmen dan pelatihan berjalan secara terarah dan berkelanjutan. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, sedangkan pelatihan yang efektif mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Namun, fenomena yang terjadi di lapangan tidak selalu ideal. Seperti yang dialami oleh PT Samadista Karya, perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan properti. Perusahaan ini mengalami ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja karyawan, khususnya pada aspek layanan terhadap pelanggan. Hal ini tercermin dari hasil Customer Satisfaction Index (CSI) pada tahun 2024, yang menunjukkan penurunan skor pada unit karyawan (employee), khususnya pada peran teknisi dan keamanan.

Berdasarkan data internal perusahaan, PT Samadista Karya menargetkan seluruh aspek layanan memperoleh skor CSI sebesar 5.0. Namun dalam realisasinya, skor CSI pada beberapa unit mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Realisasi Customer Satisfaction Index PT Samadista Karya Periode 2022-2024

Dimension	Overall			PIC Office			Retail Unit			Employee		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Overall CSI	4.5	4.6	4.6	4.8	4.5	4.6	4.7	4.9	4.9	4.5	4.5	3.7
Property Management Team	4.6	4.7	4.7	4.5	4.5	4.6	4.7	5.0	5.0			
Tenant Relation	4.4	4.8	4.6	4.5	4.6	4.6	4.3	5.0	4.8			
Finance Staff	4.4	5.0	4.8	4.5	5.0	4.8	4.3		4.8			
Receptionist	4.5	4.9	4.7	4.3	4.0	4.7	4.3	4.9	5.0	4.5	5.0	4.1
Technician	4.6	4.4	4.4	4.5	4.4	4.5	4.7	4.7	5.0	4.6	3.9	3.0
Security	4.5	4.6	4.7	4.5	4.6	4.6	4.3	5.0	5.0	4.5	4.4	
Cleaning Service	4.5	4.5	4.7	4.8	4.6	4.4	4.7	5.0	5.0	4.4	4.4	
Fit Out			4.3			4.1			5.0			
Facility	4.3	4.6	4.5	4.5	4.4	4.5	4.3	4.8	4.8	4.3	4.4	3.9
Health, Safety, and Environment	4.4	4.7	4.6	4.5	4.5	4.6	4.3	4.9	5.0	4.4	4.6	4.0
My Atria Property			4.6			4.6			4.7			3.7

Sumber: PT Samadista Karya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa, meskipun terdapat peningkatan pada beberapa dimensi, kinerja di unit *Employee* justru mengalami penurunan pada beberapa aspek penting. Hal ini mungkin disebabkan oleh proses rekrutmen yang tidak optimal dalam menyeleksi kandidat dengan keterampilan atau kecocokan budaya yang sesuai, serta pelatihan yang kurang spesifik untuk kebutuhan teknis dan layanan.

Tabel 1.2
Data Rekrutmen PT Samadista Karya Periode 2022 - 2024

Tahun	Jumlah Pelamar	Lolos Seleksi Awal	Karyawan Diterima
2022	54	27	14
2023	72	36	19
2024	86	43	23

Sumber: PT Samadista Karya

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa selama periode 2022 hingga 2024, terjadi peningkatan jumlah pelamar kerja di PT Samadista Karya dari 54 orang pada tahun 2022 menjadi 86 orang pada tahun 2024. Lonjakan jumlah pelamar ini dapat diasumsikan sebagai refleksi meningkatnya citra atau daya tarik perusahaan di mata publik. Namun demikian, peningkatan tersebut tidak diiringi dengan pertumbuhan signifikan pada jumlah karyawan yang diterima, yang hanya naik dari 14 orang pada 2022 menjadi 23 orang pada 2024. Artinya, seleksi tetap berlangsung secara ketat, atau terdapat kendala dalam menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi tertentu.

Proses rekrutmen yang dilakukan secara konsisten setiap tahunnya menunjukkan adanya kebutuhan SDM secara berkelanjutan. Namun demikian, jika dibandingkan dengan penurunan kinerja pada beberapa unit layanan (khususnya unit *employee* sebagaimana tercermin dalam CSI 2024), maka muncul dugaan bahwa proses rekrutmen masih belum sepenuhnya efektif dalam menjaring kandidat yang sesuai dengan kompetensi teknis dan budaya kerja perusahaan. Hal ini memperkuat urgensi untuk mengevaluasi ulang strategi rekrutmen agar lebih fokus pada kecocokan kompetensi dan potensi kontribusi jangka panjang.

Tabel 1.3
Realisasi Program Pelatihan PT Samadista Karya Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Program Direncanakan	Jumlah Terlaksana	Tidak Terlaksana
2022	4	3	1
2023	4	2	2
2024	4	2	2

Sumber: PT Samadista Karya

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa program pelatihan karyawan di PT Samadista Karya mengalami ketidakkonsistenan antara perencanaan dan pelaksanaannya. Pada masing-masing tahun (2022, 2023, dan 2024), hanya dua hingga tiga program pelatihan yang benar-benar terlaksana dari empat pelatihan yang direncanakan.

Ketidakterlaksanaannya sebagian program pelatihan mencerminkan belum maksimalnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan kompetensi karyawan, padahal pelatihan merupakan elemen kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja. Ketika pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan teknis, komunikasi, manajemen waktu, hingga pemahaman budaya organisasi tidak dilakukan secara berkelanjutan, maka hal ini berisiko menurunkan kesiapan operasional karyawan di lapangan. Hal ini semakin relevan jika

dikaitkan dengan penurunan skor CSI pada unit employee tahun 2024. Dengan kata lain, lemahnya pelaksanaan program pelatihan turut berkontribusi terhadap menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Berdasarkan paparan tersebut, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan antara efektivitas proses rekrutmen dan pelatihan terhadap penurunan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya. Maka untuk meningkatkan kinerja tersebut, perlu ditinjau kembali proses manajemen SDM yang dilakukan oleh perusahaan.

Dengan demikian, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dan juga memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) “Data kuantitatif merupakan metode penulisan yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penulisan berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

Sedangkan sifat penulisan dengan pendekatan asosiatif. pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) “Strategi penulisan asosiatif adalah suatu rumusan masalah penulisan yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen, serta analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Uji-t dan uji-F digunakan dalam pengujian hipotesis, sementara koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk melihat kekuatan hubungan dan kontribusi variabel. Data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Samadista Karya.

a. Uji Validitas

Tabel 3.1

Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen (X1)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,284	0,220	Valid
X1.2	0,273	0,220	Valid
X1.3	0,368	0,220	Valid
X1.4	0,439	0,220	Valid
X1.5	0,265	0,220	Valid
X1.6	0,367	0,220	Valid
X1.7	0,333	0,220	Valid
X1.8	0,327	0,220	Valid
X1.9	0,262	0,220	Valid
X1.10	0,332	0,220	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Seluruh item pernyataan pada variabel Proses

Rekrutmen (X₁) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,220), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran.

Tabel 3.2

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,365	0,220	Valid
X2.2	0,408	0,220	Valid
X2.3	0,297	0,220	Valid
X2.4	0,363	0,220	Valid
X2.5	0,375	0,220	Valid
X2.6	0,256	0,220	Valid
X2.7	0,358	0,220	Valid
X2.8	0,280	0,220	Valid
X2.9	0,480	0,220	Valid
X2.10	0,460	0,220	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Semua item pada variabel Pelatihan (X₂) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang berarti seluruh indikator valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel pelatihan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,907	0,220	Valid
Y.2	0,894	0,220	Valid
Y.3	0,899	0,220	Valid
Y.4	0,874	0,220	Valid
Y.5	0,877	0,220	Valid
Y.6	0,909	0,220	Valid
Y.7	0,883	0,220	Valid
Y.8	0,867	0,220	Valid
Y.9	0,882	0,220	Valid
Y.10	0,882	0,220	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, yang menandakan bahwa semua indikator valid dan dapat digunakan dalam pengolahan data untuk mengukur kinerja karyawan secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3.4

Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	30

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Hasil output pada Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha 0.876 > 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang dilampirkan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.5

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,83931827
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,047
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai .Sig = 0,200 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dengan kata lain

tidak terdapat perbedaan antara Proses Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3.6
Hasil Uji Multikolinieritas

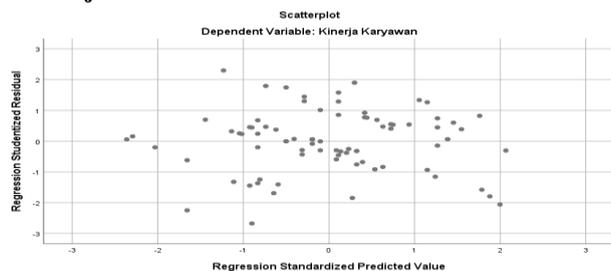
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Proses Rekrutmen	,942	1,062
	Pelatihan	,942	1,062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji multikolinieritas antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai *Varians Inflation Factors* atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 3,751 dan nilai *Tolerance Value* atau TOL lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,267 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penulisan menunjukkan sebaran yang merata, tidak terkonsentrasi pada satu area, dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa uji regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

a. Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Proses Rekrutmen (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-36,170	14,240		2,540	,013		
	Proses Rekrutmen	1,852	,367	,496	5,046	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -36,270 + 1,852 X1$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Intercept (konstanta) = -36,270 yang artinya jika tidak ada kontribusi dari variabel Proses

Rekrutmen (X1 = 0), maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar -36,270.

- 2) Koefisien regresi X1 = 1,852 yang artinya Setiap peningkatan 1 satuan pada Proses Rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,852, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 1.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Proses Pelatihan (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-18,585	12,619		-1,473	,145		
	Pelatihan	1,393	,324	,438	4,301	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -18,585 + 1,393 X2$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Intercept (konstanta) = -18,585 yang artinya jika tidak ada kontribusi dari variabel Proses Rekrutmen (X2 = 0), maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar -18,585.
- 2) Koefisien regresi X2 = 1,395 yang artinya Setiap peningkatan 1 satuan pada Proses Rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,395 dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 3.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-66,136	15,696		-4,213	,000
	Proses Rekrutmen (X1)	1,548	,353	,415	4,390	,000
	Pelatihan (X2)	1,074	,300	,338	3,576	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

$$Y = -66,136 + 1,548 X1 + 1,074 X2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Dari tabel tersebut Nilai konstanta sebesar -66,136 mengindikasikan bahwa jika tidak ada Proses Rekrutmen dan Pelatihan (X1 dan X2 = 0), maka Kinerja Karyawan akan berada pada nilai -66,136.
- 2) Variabel Proses Rekrutmen (X1) memiliki Koefisien regresi sebesar 1,548 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Proses Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,548 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Variabel Pelatihan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 1,074 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,074 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,595 ^a	,353	,337	6,928	2,131

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Proses Rekrutmen
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, ditemukan bahwa nilai $r = 0.595$. Hubungan ini menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi positif yang cukup kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.11
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,595 ^a	,353	,337	6,928	2,131

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Proses Rekrutmen
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel *Model Summary*, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa 33,7% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Proses Rekrutmen dan Pelatihan.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

a. Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.12
Hasil Uji t Proses Rekrutmen (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-36,170	14,240		-2,540	,013		
	Proses Rekrutmen	1,852	,367	,496	5,046	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Proses Rekrutmen (X1) sebesar 5,046 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,665. Karena t hitung $5,046 > t$ tabel 1,665 dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.14
Hasil Uji t Proses Pelatihan (X2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-18,585	12,619		-1,473	,145		
	Pelatihan	1,393	,324	,438	4,301	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan (X2) adalah 4,301 dengan nilai signifikansi 0,001. Dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,665, terlihat bahwa t hitung $4,301 > t$ tabel 1,665 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 3.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2020,362	2	1010,181	21,049
	Residual	3695,326	77	47,991	
	Total	5715,688	79		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Proses Rekrutmen

Sumber: Hasil Output SPSS Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diketahui nilai F hitung sebesar 21,049. Karena nilai F hitung sebesar $0,21,049 > F$ tabel 3,115 maka dapat disimpulkan bahwa Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Penemuan ini sejalan dengan penulisan terdahulu oleh Rakhmi Azaria Dani (2019) yang menunjukkan bahwa metode dan sumber rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIF di Samarinda. Penulisan oleh S. Roidah Lina (2020) juga mendukung hasil ini, yang membuktikan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tata Sentosa. Namun, hasil ini bertentangan dengan penulisan Anak Agung Dwi Widyani dan I Wayan Agus Permana Putra (2020), yang menyimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan kinerja pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penulisan Debby Endayani Safitri (2019) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batam. Selain itu, penulisan Muhammad Aditya Lukman (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Hasil serupa juga ditemukan oleh Jeni Andriani (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan dan rekrutmen memiliki hubungan yang sangat kuat dengan peningkatan kinerja.

Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Simultan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas, Nilai Fhitung sebesar 21,049 > Ftabel sebesar 3,115 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini selaras dengan penulisan Dede Andi dan Dwi Andika (2024), yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulisan Angga Pratama (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama memengaruhi kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 51,4%. Namun, jika dibandingkan dengan penulisan tersebut, nilai determinasi dalam penulisan ini masih tergolong sedang, sehingga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi dalam penulisan selanjutnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penulisan dan pembahasan mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan, maka kesimpulan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- Proses Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = -36,170 + 1,852X_1$, dengan nilai t hitung sebesar 5,046 > t tabel 1,665 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pelatihan (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = -18,585 + 1,393X_2$, dengan nilai t hitung sebesar 4,301 > t tabel 1,665 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini ditunjukkan oleh persamaan regresi: $Y = -66,136 + 1,548X_1 + 1,074X_2$, dengan nilai F hitung sebesar 21,049 > F tabel 3,115 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,595 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 33,7%, yang berarti bahwa 33,7% perubahan dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Proses

Rekrutmen dan Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi, D., & Andika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mercuri Buana Center Meruya Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1439–1445. ISSN 2985-4768.
- Andriani, J. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sinergi Integra Services Jakarta Barat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2). P-ISSN 2615-3009 | E-ISSN 2621-3389.
- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 73-81.
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 587–596.
- Audi, M. R., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika. *Jurnal Hummansi*, 4(2).
- Dani, R. A. (2019). Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) di Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 7(4), 395-408.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, Y., & Santoso, A. B. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ziben Indonesia Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3576-3586.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya Revuan, D., & April, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhilillah Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi*

- dan Ilmu Sosial (JEIS), 2(1), 17–23.
- [12] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [13] Khan, M., et al. (2022). *Strategic Recruitment and Training for Optimal Employee Performance*. Sage Publishing. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [14] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). The Influence of Leadership and Work Motivation on the Performance of Employees in the Teleoperation Division of PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD Serpong. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 131–136. ISSN 2985-4768.
- [15] Lina, S. R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 3(3). P-ISSN 2615-3009 | E-ISSN 2621-3389.
- [16] Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007-1017.
- [17] Maharani, H. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Sinergi Integra Services Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3534-3542.
- [18] Malau, H. (2020). *Employee Performance Indicators: Theory and Practice*. Jakarta: PT. Pustaka Utama.
- [19] Malau, H. (2020). *Kinerja dan Produktivitas SDM dalam Perspektif Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- [20] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [21] Nasution, L. S., Imelda, S., & Pitono. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. RTKCM Padang Sidempuan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 2(2).
- [22] Nurhasanah, N. (2019). *Manajemen Rekrutmen dan Seleksi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [23] Nurhayati, T. (2016). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- [24] Pramudyo, M. (2017). *Training for Enhanced Employee Competency*. Bandung: CV Alfabeta.
- [25] Prasetya, A., & Rustam, R. (2022). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 15(3), 956–965.
- [26] Prasetya, H., & Rustam. (2022). *Employee Performance in Contemporary Organizations*. Surabaya: Graha Ilmu.
- [27] Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Journal Dirupsi Bisnis*, 3(2), 12–24. ISSN 2621-797X.
- [28] Rachmawati, E. (2018). *Training and Development for Competitive Workforce*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [29] Rahmawati, L. (2020). *Recruitment Challenges in Modern Organizations*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [30] Ricardianto, P. (2018). *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- [32] Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- [33] Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 8(2), 240–248. ISSN 2085-9996.
- [34] Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [35] Sarinah, S., & Mardalena. (2017). *Principles of Management: A Step-by-Step Approach*. Bandung: CV Alfabeta.
- [36] Schermerhorn, J. R. (2017). *Management: Foundations and Applications*. Wiley.
- [37] Simbolon, B. (2018). *Recruitment and Selection in Organizational Management*. Jakarta: PT Gramedia.
- [38] Sucahyowati, H. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [39] Sudaryono. (2020). *Metode Penulisan Kuantitatif untuk Bisnis dan Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [40] Sugiyono. (2016). *Metode Penulisan Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [41] Sugiyono. (2018). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [42] Sugiyono. (2019). *Metode Penulisan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [43] Suharyadi, & Purwanto. (2019). *Statistik Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [44] Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. E-ISSN 2655-9501.