



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25200-25210

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Samadista Karya

Haikal Handaru, Cecep Yoto Haryoto

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

haikalhandaru01@gmail.com, cecep.haryoto1@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk memastikan perusahaan memperoleh karyawan sesuai kebutuhan dan mampu meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 82 karyawan yang ditetapkan sebagai responden penelitian. Instrumen diukur menggunakan skala Likert dan diuji melalui pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, serta multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 9,753 dan signifikansi kurang dari 0,001. Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 11,117 dan signifikansi kurang dari 0,001. Secara simultan, proses rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 134,212 dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai R Square sebesar 0,773 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 77,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 22,7% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan rekrutmen berbasis kompetensi dan pelatihan yang relevan, terstruktur, serta berkelanjutan perlu menjadi prioritas perusahaan untuk memperoleh karyawan yang tepat, meningkatkan kemampuan kerja, dan mendorong pencapaian kinerja secara optimal.

Kata kunci: Proses Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk menyiapkan pegawai atau karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kualitas SDM menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi karena SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas operasional perusahaan. Salah satu faktor penting dalam menunjang kualitas SDM adalah penerapan sistem rekrutmen dan pelatihan yang efektif. Rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan pelatihan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, yang dapat dicapai melalui pelatihan yang intensif.

PT Samadista Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti dan pengelolaan jasa, yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam menjaga standar layanan dan keberlanjutan bisnis. Perusahaan berfokus pada optimalisasi kinerja karyawan guna memenuhi harapan pelanggan dan mempertahankan daya saing di industri properti.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM di suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Samadista Karya periode 2020–2024, terlihat adanya penurunan. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan (%) Tahun 2021 - 2024

Dimensi Kinerja	2021	2022	2023	2024	Rata-Rata	Kategori
Kualitas Kerja	64	62	59	60	61,3	Kurang Baik (KB)
Kuantitas Kerja	57	56	54	55	55,5	Kurang Baik (KB)
Pelaksanaan Tugas	61	58	57	56	58,0	Kurang Baik (KB)
Tanggung Jawab	60	59	56	57	58,0	Kurang Baik (KB)

Sumber : PT Samadista Karya (Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, penilaian kinerja karyawan PT Samadista Karya pada periode tahun 2021–2024 menunjukkan bahwa seluruh dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, berada pada kategori Kurang Baik (KB). Nilai rata-rata kinerja karyawan pada masing-masing dimensi berada pada rentang 55,5 hingga 61,3, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum belum mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Dimensi kualitas kerja menunjukkan kecenderungan penurunan nilai dari tahun ke tahun, yang mencerminkan bahwa hasil pekerjaan karyawan belum sepenuhnya memenuhi standar ketelitian, ketepatan, dan mutu kerja yang ditetapkan. Pada dimensi kuantitas kerja, nilai yang relatif rendah mengindikasikan bahwa volume pekerjaan yang diselesaikan karyawan belum optimal sesuai dengan target yang ditentukan. Sementara itu, dimensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab juga menunjukkan penurunan nilai secara bertahap, yang mengindikasikan masih adanya permasalahan dalam konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas, kedisiplinan kerja, serta tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Jika dikaitkan dengan standar nilai pelaksanaan kinerja pada Tabel 1.2, seluruh nilai rata-rata kinerja karyawan berada pada rentang 51–70, yang termasuk dalam kategori Kurang Baik (KB). Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian serius dari manajemen untuk melakukan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya perbaikan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas proses rekrutmen agar diperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta melalui penyelenggaraan pelatihan yang lebih terarah dan berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab karyawan, sehingga kinerja karyawan di masa mendatang dapat meningkat ke kategori yang lebih baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Ananda (2025) menegaskan bahwa tingkat kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, produktivitas kerja, serta kualitas layanan yang dihasilkan perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sejalan dengan temuan tersebut, Tialonawarmi (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan, karena kinerja yang optimal mampu mendorong efektivitas operasional dan keberlanjutan bisnis. Peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan memperoleh talenta yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai organisasi. Rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan posisi saat ini, tetapi juga mempertimbangkan potensi jangka panjang individu serta kemungkinan individu tersebut bertahan dan berkembang di dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan masih belum baik dan optimal hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Fenomena Proses Rekrutmen

Dimensi Proses Rekrutmen	Fenomena Permasalahan	Dampak yang Ditimbulkan
<i>Recruitment Planning</i>	Perencanaan rekrutmen belum sepenuhnya berbasis analisis kebutuhan jabatan dan kompetensi yang spesifik. Kebutuhan tenaga kerja sering bersifat reaktif terhadap kekosongan posisi.	Terjadinya ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan yang direkrut dengan tuntutan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan belum optimal.

Dimensi Proses Rekrutmen	Fenomena Permasalahan	Dampak yang Ditimbulkan
<i>Recruitment Sources</i>	Sumber rekrutmen masih terbatas dan belum memanfaatkan berbagai kanal secara optimal, seperti platform digital profesional atau kerja sama dengan lembaga pendidikan.	Pilihan kandidat menjadi terbatas dan perusahaan berpotensi kehilangan talenta yang lebih kompeten.
<i>Recruitment Methods</i>	Metode rekrutmen yang digunakan cenderung konvensional dan belum sepenuhnya mengadopsi metode seleksi berbasis kompetensi.	Proses seleksi kurang mampu mengidentifikasi kemampuan teknis dan soft skills calon karyawan secara menyeluruh.
<i>Recruitment Implementation</i>	Pelaksanaan rekrutmen belum dilakukan secara konsisten sesuai prosedur yang telah ditetapkan, termasuk dalam tahap seleksi dan evaluasi kandidat.	Karyawan yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan standar perusahaan, sehingga membutuhkan waktu adaptasi dan pelatihan yang lebih lama.

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan fenomena yang disajikan pada tabel proses rekrutmen, dapat diketahui bahwa masih terdapat berbagai permasalahan pada setiap tahapan rekrutmen di perusahaan. Pada tahap recruitment planning, perencanaan rekrutmen belum sepenuhnya didasarkan pada analisis kebutuhan jabatan dan kompetensi yang spesifik, sehingga proses pemenuhan tenaga kerja cenderung bersifat reaktif terhadap kekosongan posisi. Kondisi ini berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan yang direkrut dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan.

Selanjutnya, pada dimensi recruitment sources, keterbatasan sumber rekrutmen yang digunakan menunjukkan bahwa perusahaan belum memanfaatkan berbagai kanal secara optimal, seperti platform digital profesional maupun kerja sama dengan lembaga pendidikan. Akibatnya, pilihan kandidat menjadi terbatas dan perusahaan berpotensi kehilangan talenta yang memiliki kompetensi lebih tinggi. Pada dimensi recruitment methods, metode rekrutmen yang masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya berbasis kompetensi menyebabkan proses seleksi kurang mampu menggali kemampuan teknis dan soft skills calon karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, pada tahap recruitment implementation, pelaksanaan rekrutmen belum dilakukan secara konsisten sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, terutama dalam tahapan seleksi dan evaluasi kandidat. Hal ini berdampak pada diterimanya karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, sehingga membutuhkan waktu adaptasi dan pelatihan yang lebih lama. Secara keseluruhan, permasalahan dalam proses rekrutmen tersebut berpotensi memengaruhi kualitas karyawan yang diterima dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fauziah (2026) menemukan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara sistematis dan berbasis kebutuhan organisasi mampu menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, Sukasih (2026) menyatakan bahwa proses rekrutmen yang efektif, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan seleksi, berperan penting dalam memastikan kesesuaian antara kualifikasi karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain rekrutmen, pelatihan juga merupakan faktor yang diduga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan agar mampu bekerja secara lebih efisien dan efektif. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu menciptakan karyawan yang siap menghadapi tantangan operasional, baik dari segi teknis maupun manajerial. Pelatihan yang dilakukan secara berkala juga membantu karyawan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan prosedur kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan masih berjalan dengan baik hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Fenomena Pelatihan

Dimensi Pelatihan	Fenomena Permasalahan	Dampak yang Ditimbulkan
<i>Training Design</i>	Perancangan pelatihan belum sepenuhnya disusun berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan yang spesifik sesuai jabatan dan tuntutan pekerjaan.	Materi pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan kerja sehingga tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
<i>Learning Environment</i>	Lingkungan pembelajaran kurang mendukung, baik dari segi fasilitas, waktu pelaksanaan, maupun suasana belajar yang kondusif.	Tingkat partisipasi dan konsentrasi peserta pelatihan rendah, sehingga efektivitas pembelajaran tidak optimal.
<i>Training Delivery</i>	Metode penyampaian pelatihan masih bersifat satu arah dan kurang interaktif, serta belum memanfaatkan teknologi pembelajaran secara maksimal.	Peserta pelatihan sulit memahami materi secara mendalam dan cepat merasa jenuh selama proses pelatihan.
<i>Skill Acquisition</i>	Pelatihan belum mampu meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis karyawan secara signifikan.	Karyawan belum menunjukkan peningkatan kemampuan kerja yang nyata setelah mengikuti pelatihan.
<i>Transfer of Training</i>	Penerapan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari belum berjalan optimal karena minimnya dukungan atasan dan evaluasi pascapelatihan.	Manfaat pelatihan tidak berkelanjutan dan tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel fenomena pelatihan, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan di perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan pada setiap tahapannya. Pada dimensi training design, perancangan pelatihan belum sepenuhnya didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan yang spesifik sesuai dengan jabatan dan tuntutan pekerjaan. Akibatnya, materi pelatihan yang diberikan kurang relevan dengan kebutuhan kerja karyawan sehingga belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Pada dimensi learning environment, lingkungan pembelajaran dinilai kurang mendukung, baik dari segi ketersediaan fasilitas, alokasi waktu pelatihan, maupun suasana belajar yang kondusif. Kondisi ini berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi dan konsentrasi karyawan selama mengikuti pelatihan, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara optimal. Selanjutnya, pada dimensi training delivery, metode penyampaian pelatihan masih cenderung bersifat satu arah dan kurang interaktif, serta belum memanfaatkan teknologi pembelajaran secara maksimal. Hal ini menyebabkan peserta pelatihan kesulitan memahami materi secara mendalam dan mudah merasa jenuh.

Selain itu, pada dimensi skill acquisition, pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis karyawan secara signifikan. Karyawan belum menunjukkan perubahan kemampuan kerja yang nyata setelah mengikuti pelatihan. Pada dimensi transfer of training, penerapan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari juga belum berjalan optimal karena kurangnya dukungan dari atasan serta minimnya evaluasi pascapelatihan. Akibatnya, manfaat pelatihan tidak berkelanjutan dan belum memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan ini menunjukkan perlunya perbaikan yang lebih terarah dan berkelanjutan agar pelatihan dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hartini (2026) menyimpulkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara terstruktur mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan temuan tersebut, Misaleni (2026) menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan didukung oleh penerapan hasil pelatihan di tempat kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja dan pencapaian kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari faktor proses rekrutmen dan juga pelatihan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Selain faktor proses rekrutmen dan pelatihan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, mencapai target yang ditetapkan, serta menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Samadista Karya, motivasi kerja karyawan masih belum sepenuhnya berada pada tingkat yang optimal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya semangat kerja sebagian karyawan, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta menurunnya konsistensi dalam mencapai target kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya terdorong secara maksimal untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih fokus, efektif, dan efisien.

Namun demikian, berdasarkan kondisi di PT Samadista Karya, lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Beberapa karyawan masih menghadapi kendala dalam kenyamanan kerja, koordinasi antar unit, serta komunikasi kerja yang belum berjalan secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2022), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori secara objektif dengan cara menganalisis hubungan antarvariabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang terukur, objektif, serta dapat dianalisis secara sistematis guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sussan, F. 2025). Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Samadista Karya. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian.

Berdasarkan sifatnya, penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif (kausal). Menurut Sekaran dan Bougie (2020), penelitian asosiatif atau kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya menganalisis hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu bagaimana variabel-variabel bebas yang diteliti memengaruhi kinerja karyawan PT Samadista Karya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan secara empiris sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,718	0,217	Valid
	Y.2	0,766	0,217	Valid
	Y.3	0,653	0,217	Valid
	Y.4	0,706	0,217	Valid
	Y.5	0,691	0,217	Valid
	Y.6	0,732	0,217	Valid
	Y.7	0,716	0,217	Valid
	Y.8	0,680	0,217	Valid
Proses Rekrutmen (X1)	X1.1	0,704	0,217	Valid
	X1.2	0,613	0,217	Valid

Variabel	Kode Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X2)	X1.3	0,674	0,217	Valid
	X1.4	0,758	0,217	Valid
	X1.5	0,626	0,217	Valid
	X1.6	0,626	0,217	Valid
	X1.7	0,637	0,217	Valid
	X1.8	0,600	0,217	Valid
	X2.1	0,610	0,217	Valid
	X2.2	0,619	0,217	Valid
	X2.3	0,724	0,217	Valid
	X2.4	0,671	0,217	Valid
	X2.5	0,694	0,217	Valid
	X2.6	0,607	0,217	Valid
	X2.7	0,565	0,217	Valid
	X2.8	0,707	0,217	Valid
	X2.9	0,669	0,217	Valid
	X2.10	0,719	0,217	Valid

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Proses Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada masing-masing item pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,217, sehingga seluruh item memenuhi kriteria validitas. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan dari Y.1 sampai dengan Y.8 memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,653 hingga 0,766, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan mampu mengukur aspek kinerja secara tepat dan konsisten sesuai dengan indikator yang digunakan

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	$\geq 0,70$	Reliabel
Proses Rekrutmen (X1)	0,810	$\geq 0,70$	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,855	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Proses Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857, variabel Proses Rekrutmen (X1) sebesar 0,810, dan variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,855

Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33973694
	Absolute	.061

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12548>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Most Extreme Differences	Positive		.061
	Negative		-.050
Test Statistic			.061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.645
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.632
		Upper Bound	.657
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah data (N) dalam penelitian ini adalah 82 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data residual tidak menyimpang dari distribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.138
	Proses Rekrutmen (X1)	.472
	Pelatihan (X2)	.249
a. Dependent Variable: Abs Res		

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* yang disajikan pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel Proses Rekrutmen (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,472, sedangkan variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,249. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual (*Abs_Res*). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi residual secara signifikan

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Proses Rekrutmen (X1)	.965	1.036
	Pelatihan (X2)	.965	1.036
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,965 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,036. Nilai *tolerance* yang diperoleh lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.557	1.727	
	Proses Rekrutmen (X1)	.390	.040	.533
	Pelatihan (X2)	.355	.032	.607
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

- Konstanta (a) = 8,557, artinya apabila variabel Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,557
- Koefisien regresi Proses Rekrutmen (X1) sebesar 0,390 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Proses Rekrutmen, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,390, dengan asumsi variabel Pelatihan dianggap konstan
- Koefisien regresi Pelatihan (X2) sebesar 0,355 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,355, dengan asumsi variabel Proses Rekrutmen dianggap konstan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.767	1.357
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Proses Rekrutmen (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,773. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 77,3% variasi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Samadista Karya. Sementara itu, 22,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, serta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.956	<,001
	Proses Rekrutmen (X1)	9.753	<,001
	Pelatihan (X2)	11.117	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Kuisisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel *Coefficients*, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,753 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samadista Karya. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H_1) diterima
- hasil uji t pada variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,117 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai t hitung tersebut juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990, serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samadista Karya. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H_2) diterima.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.992	2	246.996	134.212	<,001 ^b
	Residual	145.387	79	1.840		
	Total	639.378	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Proses Rekrutmen (X1)

Sumber : Data Kuisisioner Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut

- Berdasarkan hasil Uji F yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 134,212 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,11 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 79$. Hasil ini menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Proses Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Samadista Karya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara proses rekrutmen dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga Hipotesis 3 (H_3) dinyatakan diterima

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a). Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penetapan kualifikasi jabatan, pemilihan sumber rekrutmen, hingga pelaksanaan rekrutmen secara transparan dan tepat waktu, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, sikap, dan kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga mampu bekerja secara optimal,

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12548>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara terstruktur, dengan materi yang sesuai kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian yang jelas, serta dukungan instruktur dan lingkungan belajar yang kondusif, mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Peningkatan tersebut berdampak langsung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, mematuhi prosedur kerja, serta mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan, c). Proses rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara proses rekrutmen yang efektif dan pelatihan yang berkelanjutan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sementara pelatihan yang berkelanjutan memastikan karyawan tersebut terus mengembangkan kompetensi dan mampu beradaptasi dengan perubahan tuntutan kerja

Referensi

1. Ahmad, & Shahzad. (2011). *Employee performance and compensation practices*. Academic Publishing.
2. Amrullah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Efektivitas dan efisiensi organisasi*. Mitra Wacana Media.
3. 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.
4. Ananda, S. (2025). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Jesindo Sarana Usaha Jakarta Selatan. *Jurnal Menara*, 2(1), 94–108.
5. Budiharja, J., Aribowo, H., & Jondar, A. (2023). Pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta). *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 545–560.
6. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
7. 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.
8. Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
9. Edison, A., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Performance management: Understanding employee performance metrics*. Alfabeta.
10. Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
11. Fauziah, S., & Mulyani, S. (2026). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 357–369.
12. Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
13. Firmansyah, A. (2018). *Management: An art and science approach*. Erlangga.
14. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
16. 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.
17. Hartini, I., & Wahyuningsih, S. (2026). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pengendalian penduduk dan keluarga berencana wilayah V Kabupaten Bekasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 7983–7993.
18. Hasibuan. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, Cetakan ke-13). Bumi Aksara.
19. Kasmir. (2016). *Human resource performance measurement*. Rajawali Press.
20. Khan, M., et al. (2022). *Strategic recruitment and training for optimal employee performance*. Sage Publishing.
21. Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
22. 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.
23. 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.
24. Malau, H. (2020). *Employee performance indicators: Theory and practice*. PT Pustaka Utama.
25. Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
26. Marjuni, M. (2015). *Human resource development*. CV Andi Offset.
27. Maulana, I. A., & Ahsani, R. F. (2026). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 165–173.
28. Mislaeni, L. (2026). Pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Quty Karunia. *DIGITIVE: Indonesian Journal of Digital Business, Management and Accounting*, 2(1), 25–34.
29. Noe, R. A. (2023). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw Hill.
30. Nurhayati, T. (2016). *Pengelolaan sumber daya manusia*. Alfabeta.
31. Pramudyo, M. (2017). *Training for enhanced employee competency*. Alfabeta.
32. Prasetya, H., & Rustam. (2022). *Employee performance in contemporary organizations*. Graha Ilmu.
33. Rachmawati, E. (2018). *Training and development for competitive workforce*. Mitra Wacana Media.
34. Rafsanjani, M., Heryati, H., Usman, B., & Ermini, E. (2026). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(4), 892–904.
35. Rahmawati, L. (2020). *Recruitment challenges in modern organizations*. Gadjah Mada University Press.
36. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
37. Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
38. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). Wiley.
39. Sukasih, A. S. (2026). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada AstraWorld Head Office Jakarta Utara. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 8874–8884.

40. Sussan, F. (2025). Quantitative methodology perspective: A focus on structural equation modeling reporting for novice researchers. *Asian Business & Management*, 1–19.
41. Tialonawarmi, F. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation di Jambi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 3(3), 323–333