



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 2 No. 3 (2025) pp: 2409-2419

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

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padivalley Golf Club

Muh. Rohman¹, Edi Jusriadi², Nasrullah³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹muh.rohman92@gmail.com, ²edi.jusriadi@unismuh.ac.id, ³nasrullah@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Padivalley Golf Club. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Padivalley Golf Club yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Data penelitian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 4,659 lebih besar dari ttabel 2,010 dan tingkat signifikansi 0,001. Selain itu, variabel pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,753 lebih besar dari ttabel 2,010 dan tingkat signifikansi 0,001. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan pelaksanaan pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen dan program pelatihan kerja secara berkelanjutan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal dan meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola proses rekrutmen dan pelatihan kerja secara efektif. Rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan, sedangkan pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut guna menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.

Padivalley Golf Club sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Namun, berdasarkan kondisi yang ditemukan, tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2023–2025 mengalami fluktuasi yang menunjukkan masih adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh sistem rekrutmen yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan serta belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja secara berkala. Akibatnya, kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan masih belum maksimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Rekrutmen yang efektif dapat membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang kompeten, sedangkan pelatihan kerja mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan sistem rekrutmen yang tepat serta program pelatihan yang berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai target perusahaan. Berdasarkan uraian

tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Padivalley Golf Club” guna mengetahui sejauh mana rekrutmen dan pelatihan kerja memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

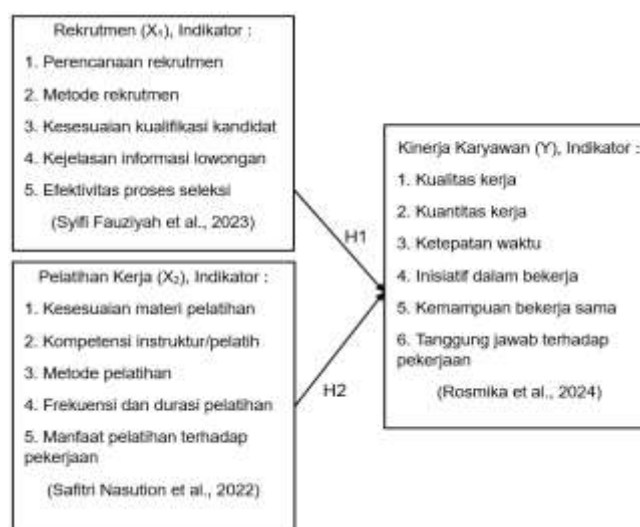
2. Kajian Teoritis

Kajian teoritis dalam penelitian ini berfokus pada konsep manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi yang berfungsi mengelola tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan karyawan secara optimal.

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan. Rekrutmen bertujuan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif. Proses rekrutmen yang baik dapat meningkatkan peluang perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan karakter sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Indikator rekrutmen meliputi perencanaan rekrutmen, metode rekrutmen, kesesuaian kualifikasi kandidat, kejelasan informasi lowongan, dan efektivitas proses seleksi.

Selain rekrutmen, pelatihan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Indikator pelatihan kerja meliputi kesesuaian materi pelatihan, kompetensi instruktur/pelatih, metode pelatihan, frekuensi dan durasi pelatihan, serta manfaat pelatihan terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan adanya rekrutmen yang tepat dan pelatihan kerja yang optimal, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Padivalley Golf Club. Penelitian dilaksanakan di Padivalley Golf Club yang berlokasi di Pattallassang, Kabupaten Gowa, pada bulan Januari sampai Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan referensi pendukung lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima kategori penilaian. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Padivalley Golf Club yang berlokasi di Pattallassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya permasalahan terkait rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan yang relevan dengan objek penelitian.

2. Waktu

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu pada bulan Januari hingga Februari 2026.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

2. Sumber Data

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Padivalley Golf Club, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal, dan referensi lain yang mendukung penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Padivalley Golf Club yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas kerja karyawan di Padivalley Golf Club. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden mengenai rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert. Selain itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung berupa arsip, laporan, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi rekrutmen (X1) dan pelatihan kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel Dan Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Independent</i>			
Rekrutmen	Rekrutmen dalam penelitian ini didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh karyawan dengan kualifikasi yang dibutuhkan	1. Perencanaan rekrutmen. 2. metode rekrutmen (internal/eksternal). 3. Kesesuaian kualifikasi kandidat. 4. Kejelasan informasi lowongan. 5. Efektivitas proses seleksi. (Syifi Fauziyah et al., 2023)	Skala Liker 1-5
Pelatihan Kerja	Pelatihan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kegiatan yang terencana untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang sesuai, instruktur yang kompeten.	1. Kesesuaian materi pelatihan. 2. Kompetensi instruktur/pelatih. 3. Metode Pelatihan. 4. Frekuensi dan durasi pelatihan.	Skala Likert 1-5

		5. Manfaat pelatihan terhadap pekerjaan. (Safitri Nasution et al., 2022)	
<i>Dependent</i>			
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga menghasilkan kuantitas kerja dan ketepatan waktu.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif dalam bekerja 5. Kemampuan bekerja sama 6. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Rosmika et al., 2024)	Skala Likert 1-5

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	31	62%
2	Perempuan	19	38%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden, jumlah 19 responden atau 38% adalah perempuan dan sebanyak 31 responden atau 62% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan padivalley golf club sebagian besar adalah laki-laki.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	15 s.d 20 tahun	2	4%
2	21 s.d 25 tahun	8	16%
3	26 s.d 30 tahun	15	30%
4	31 s.d 35 tahun	17	34%
5	36 s.d 40 tahun	4	8%
6	41 s.d 45 tahun	4	8%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden rentang usia 31 s.d 35 tahun paling dominan sebanyak 17 responden atau 34% yang berarti pada padivalley gold club responden mayoritas di rentang usia 31 hingga 35 tahun, selanjutnya rentang usia 15 s.d 20 tahun menunjukkan sebanyak 2 responden atau 4%, 21 s.d 25 tahun menunjukkan sebanyak 8 responden atau 16%, 26 s.d 30 tahun menunjukkan 15 responden atau 30%, 31 s.d 35 tahun menunjukkan 17 responden atau 34%, 36 s.d 40 tahun menunjukkan 4 responden atau 8% sama dengan 41 s.d 45 tahun menunjukkan 4 responden atau 8%.

3) *Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Tabel 5 Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	24	48%
2	Diploma	8	16%
3	S1	17	34%
4	S2	1	2%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden tingkat pendidikan terakhir di dominasi oleh SLTA/Sederajat dengan jumlah 24 responden atau sebesar 48% hal ini mengindikasikan mayoritas karyawan di padivalley golf club berpendidikan terakhir SLTA/Sederajat. Pendidikan terakhir Diploma dengan jumlah 8 responden atau sebesar 16%, S1 dengan jumlah 17 responden atau sebesar 34%, sedangkan pendidikan terakhir paling sedikit S2 sejumlah 1 responden atau sebesar 2%.

4) *Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan*

Tabel 6 Status karyawan

No	Status karyawan	Jumlah	Persentase
1	Organik	36	72%
2	Non Organik	14	28%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa status karyawan organik berjumlah 36 responden atau sebesar 72%, dan non organik berjumlah 14 responden atau 28%.

b. *Uji Instrumen Penelitian*

1) *Uji Validitas*

Tabel 7 Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keterangan
		R Hitung	R Tabel	
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,739	0,279	Valid
	X1.2	0,719	0,279	Valid
	X1.3	0,738	0,279	Valid
	X1.4	0,729	0,279	Valid
	X1.5	0,802	0,279	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,768	0,279	Valid
	X2.2	0,706	0,279	Valid
	X2.3	0,782	0,279	Valid
	X2.4	0,803	0,279	Valid
	X2.5	0,808	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,604	0,279	Valid
	Y.2	0,789	0,279	Valid
	Y.3	0,806	0,279	Valid
	Y.4	0,730	0,279	Valid
	Y.5	0,617	0,279	Valid

Y.6	0,572	0,279	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil pengujian validitas bahwa seluruh item pernyataan dalam instrument penelitian ini memperoleh nilai di atas 0,279. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument variabel bebas Rekrutmen dan Pelatihan Kerja serta variabel terikat Kinerja Karyawan yang digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian ini bersifat valid secara keseluruhan dengan kriteria $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

2) Uji Reabilitas

Tabel 8 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,800	0,60	5	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,832	0,60	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	0,60	6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji *reliabilitas* bahwa semua instrumen variabel bebas yaitu Rekrutmen dan Pelatihan Kerja serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel. Maka, dapat disimpulkan data kuesioner yang peneliti gunakan sudah terbilang handal atau mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,12949682
Most Extreme Differences	Absolute		,100
	Positive		,062
	Negative		-,100
Test Statistic			,100
Asymp.Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil bahwa data berdistribusi normal dengan kriteria, Asymp. Sig. (2-tailed) Adalah 0,200 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

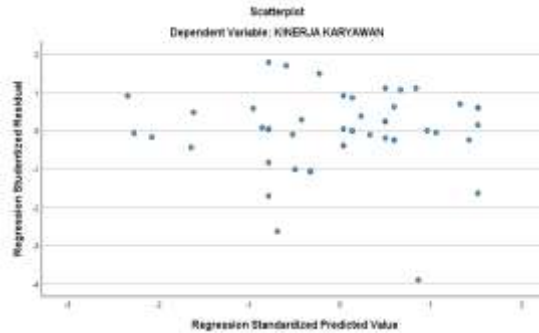
Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas (X)	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0,534	1,872	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Kerja	0,534	1,872	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas nilai *tolerance* untuk Rekrutmen 0,534 dan Pelatihan Kerja 0,534 > 0,1 dari nilai *tolerance* dan nilai VIF Rekrutmen 1,872 dan Pelatihan Kerja 1,872 yaitu <10,00. Maka dapat disimpulkan pengujian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolineritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Gambar diatas, menunjukkan hasil data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan uji dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau berdistribusi normal. Untuk mempertajam analisa penulis juga melakukan pengujian *gletsjer* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11 Uji Gletsjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	T	Sig
1	(Constant)	1,206	2,611		,462	,646
	Rekrutmen	-,018	,155	-,023	- ,115	,909
	Pelatihan Kerja	,032	,147	,043	,215	,831
a. Dependent Variable: ABS						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa data yang diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria nilai signifikansi >0,05, maka dilihat dari tabel di atas variabel bebas Rekrutmen signifikansi 0,909>0,05 dan juga pada variabel bebas Pelatihan Kerja signifikansi 0,831>0,05 dapat disimpulkan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	T	Sig
1	(Constant)	27,368	2,713		10,089	<,001
	Rekrutmen	,707	,152	,824	4,659	<,001

	Pelatihan Kerja	,676	,180	,664	3,753	<,001
--	-----------------	------	------	------	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Tabel diatas, menunjukkan hasil bahwa perhitungan analisis regresi linear berganda yang dapat dirumuskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = (27.368) + (0,707)X_1 + (0,676)X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Rekrutmen

X2 = Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil table analisis regresi linear berganda yang dirumuskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut :

- Koefisien konstanta sebesar 27,368, artinya maka jika Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) nilainya nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 27,368.
- Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,707, maka Rekrutmen mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien bernilai positif.
- Koefisien Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,676, maka Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien positif. Menyatakan bahwa semakin baik Pelatihan Kerja maka Kinerja Karyawan meningkat.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 13 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandarized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	T	Sig
1	(Constant)	27,368	2,713		10,089	<,001
	Rekrutmen	,707	,152	,824	4,659	<,001
	Pelatihan Kerja	,676	,180	,664	3,753	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil uraian tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Rekrutmen (X1)
Tabel diatas menunjukkan hasil data bahwa nilai t_{hitung} Rekrutmen yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,659 > 2,010$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal dapat disimpulkan hipotesis dinyatakan diterima. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen yang efektif mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Pelatihan Kerja (X2)
Tabel diatas menunjukkan hasil data bahwa nilai t_{hitung} Pelatihan Kerja yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,753 > 2,010$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis dinyatakan diterima. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih efektif dan optimal.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	,464 ^a	,216	,182	2,333	,216	6,459	2	47	,003
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Rekrutmen b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,216 atau sebesar 21,6%. Hal ini menunjukkan 21,6% dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Rekrutmen dan Pelatihan Kerja, dengan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Padivalley Golf Club, dapat diketahui bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa rekrutmen yang tepat serta pelatihan kerja yang efektif mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja karyawan. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Padivalley Golf Club. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif mampu membantu perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi pekerjaan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Padivalley Golf Club. Pelatihan kerja yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai thitung sebesar 4,659 lebih besar dari ttabel 2,010 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sementara itu, variabel pelatihan kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,753 lebih besar dari ttabel 2,010 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian, kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen dan pelaksanaan pelatihan kerja secara berkelanjutan agar kinerja karyawan semakin optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Referensi

- Andryan Putra Dita, & Adriansyah Ahmad. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 124–131.
- Anissa Nur Safitri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <http://penerbitzaini.com>
- Faizal Rizky Handayani Putra, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra, & Iwan Koerniawan. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru*. 16(2), 310–322.
- Farah, I., I*, D., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 1).
- Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). *Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin Kcu Kota Surakarta* (Vol. 04, Issue 02).
- Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*.
- Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh. (2022). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkulul Boutique Resort. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis*, 1(2), 321–335.
- Irawan, E. (2023). Strategi Mengoptimalkan Manajemen Kinerja Karyawan Melalui Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB): Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Istafada Ilma, Y., Daud, I., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2025). *Studi Perekrutan, Pelatihan, Dan Evaluasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Pada Inovasi Karyawan Pt Paragon Technology And Innovation Pontianak*. 14(1), 46–59. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Jusriadi, E., Syafaruddin, & Destiani. (2021). Strategi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Recruitment System And Employee Selection Strategy Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *SEGMENT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17, 11–18.
- Kompetensi, P., Karir, P., Kinerja, T., Muhammad, K., Syahputra, D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>

13. Livia Amanda, Erra Yanuar, & Dodi Devianto. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkatpartisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188.
14. Naila Syufa, V., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*, 2(1), 5–12. <https://doi.org/10.47679/njbss.202322>
15. Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
16. Rafsanja, F., & Wiguna, M. (n.d.). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Star Abadi Ratu Indonesia Bogor Jawa Barat. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
17. Retno Nurcholis, & Ulta Rastryana. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Inasentra Unisatya. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 254–266. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i4.1875>
18. Rosmika, E., Hamzah, U. A., Hartini, S., & Chairy, P. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Persada Para Sawita) Renny Lubis. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol (Vol. 7)*.
19. Safitri Nasution, L., Imelda, S., Proses Rekrutmen, P., dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada RTKCM Padangsidempuan, S. P., & Ekonomi Bisnis, F. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padangsidempuan (Vol. 02, Issue 02).
20. Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
21. Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
22. Solikhah, N. A., Kusuma, D., & Soedjoko, H. (2025). Analisis Rekrutmen, Pelatihan, Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Mulia Abadi (Vol. 4).
23. Suci, I. D., Loliyani, R., Oktaria, E. T., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung.
24. Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
25. Suwanto, Sugeng, & Nurbaiti Oktavia. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN.7) Di Bekri. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(3), 1–9.
26. Syafrin Z. Lahamade, Irwan Yantu, & Robiyati Podungge. (2024). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baznas Di Wilayah Provinsi Gorontalo. 7(1), 1–11.
27. Syifi Fauziyah, Wahyudi, & Anisa Rahmawati. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 222–234.
28. Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
29. Tewel, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado The Recruitment Process, Selection, Job Training, And Effect On The Performance Of Employees At Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Proses Rekrutmen, Seleksi.....* 363 *Jurnal EMBA*, 5(2), 354–372.
30. Toropannahar Ali, A., Marlina Siregar, N., & Marlinda Budiningsih, dan. (2022). Model Permainan Olahraga Golf Untuk Anak Usia 6-8 Tahun. In *Journal Olahraga ReKat (Rekreasi Masyarakat) (Vol. 1, Issue 1*