Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1535 - 1548
DOI: 10.29210/arbitrase.v5i3

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mida Karya Abadi di Kota Tangerang

Fitri Ayu Lestari[1], Veritia[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Article Info

Keyword:

Recruitment, Job Training, Employee Performance.

ABSTRACT

Employee performance is essential for maintaining service quality and organizational effectiveness, particularly in the security services industry. This study examined the effects of recruitment and job training on employee performance at PT Mida Karya Abadi in Tangerang City, both individually and simultaneously. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved 73 employees, all of whom were selected using a census sampling technique. Data were analyzed using simple and multiple linear regression, correlation analysis, the coefficient of determination, t-tests, and an F-test. The results indicated that recruitment had a positive and significant effect on employee performance ($t = 12.157$, $p < 0.001$), explaining 67.5% of the variance in employee performance in the simple regression model. Similarly, job training had a positive and significant effect ($t = 12.117$, $p < 0.001$), explaining 67.4% of the variance. The multiple regression analysis yielded the equation $Y = 3.383 + 0.460X_1 + 0.451X_2$. Recruitment and job training jointly demonstrated a statistically significant relationship with employee performance ($F = 91.949$, $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.724. These findings suggest that effective recruitment practices and well-structured job training are important factors associated with employee performance. The study highlights the importance of strengthening recruitment procedures and improving training programs to support employee performance in the security services industry.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Fitri Ayu Lestari
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
Email: fitriayulestari020794@gmail.com

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi, terutama pada perusahaan penyedia jasa keamanan yang mengandalkan kompetensi dan profesionalisme personel. PT Mida Karya Abadi merupakan perusahaan penyedia jasa alih daya di bidang pengamanan yang dituntut mampu menyediakan tenaga satuan pengamanan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa. Namun, pencapaian kinerja karyawan perusahaan menunjukkan kecenderungan menurun selama periode 2022–2024. Penurunan tersebut mencerminkan adanya tantangan dalam mempertahankan kualitas pelaksanaan pekerjaan, kedisiplinan, dan perilaku kerja karyawan. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena kualitas pelayanan jasa pengamanan sangat

Arbitrase (Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1535 - 1548

bergantung pada kemampuan personel dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan. Gambaran perkembangan kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi selama periode 2022–2024 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data KPI Kinerja Karyawan PT Mida Karya Abadi Tahun 2022-2024

No	Aspek Penilaian Kinerja Karyawan		Realisasi		
		Target	2022	2023	2024
1	Sasaran kerja karyawan	100%	90%	80%	75%
2	Perilaku kerja	100%	93%	88%	83%
3	Disiplin kerja	100%	95%	81%	81%
	Total Rata-rata	100%	93%	83%	80%
	Keterangan		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik

Keterangan Kategori Penilaian :
100% - 91% = Sangat Baik
90% - 81% = Baik
80% - 71% = Cukup Baik
70% - 61% = Kurang Baik
< 60% = Buruk
Sumber: HRD PT Mida Karya Abadi,2025

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan dari 93% pada 2022 menjadi 83% pada 2023 dan 80% pada 2024. Penurunan paling menonjol terjadi pada indikator sasaran kerja karyawan, yaitu dari 90% menjadi 75%, sedangkan perilaku kerja menurun dari 93% menjadi 83%. Sementara itu, disiplin kerja mengalami penurunan dari 95% menjadi 81% dan tidak menunjukkan perbaikan pada 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya persoalan dalam pencapaian standar kinerja perusahaan yang perlu ditelaah lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan efektivitas proses rekrutmen dan pelatihan kerja.

Permasalahan kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi berkaitan dengan tantangan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan kualitas pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan data perusahaan tahun 2024, jumlah pelamar mencapai 540 orang, sedangkan realisasi penerimaan hanya 299 orang dari target 432 orang. Ketidaktercapaian tersebut berkaitan dengan persyaratan administrasi, kesehatan, kemampuan fisik, dan kedisiplinan calon karyawan. Pada aspek pelatihan, rata-rata penilaian program menurun dari 3,2 pada 2022 menjadi 2,9 pada 2023 dan 2,8 pada 2024. Penurunan terutama terlihat pada kualitas materi dan partisipasi peserta pelatihan. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya persoalan dalam kesesuaian kompetensi tenaga kerja dan efektivitas pengembangan kemampuan karyawan, sehingga diperlukan kajian mengenai keterkaitan rekrutmen dan pelatihan dengan kinerja.

Secara konseptual, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Pencapaian kinerja tersebut berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan pekerjaan. Menon dan Rahulnath (2019) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses penting dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi, sedangkan Khairina et al. (2019) menekankan pentingnya kesesuaian kualifikasi calon karyawan dengan persyaratan jabatan. Selain rekrutmen, pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui proses pembelajaran yang sistematis dan terorganisasi (Mangkunegara, 2021). Dengan demikian, rekrutmen yang tepat dan pelatihan yang terencana merupakan dua fungsi manajemen sumber daya manusia yang saling melengkapi dalam mendukung kesiapan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi temuan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Setiari (2025), Kusumawardani et al. (2023), serta Pronika dan Nasution (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa mengenai pelatihan kerja dikemukakan oleh Triyanti dan Saroyo (2023), Veritia dan Alvita (2022), serta Mahesa et al. (2024), yang menegaskan pentingnya pelatihan dalam

mendukung peningkatan kinerja. Sementara itu, Al Yubi (2023) melaporkan kontribusi rekrutmen dan pelatihan kerja yang relatif rendah terhadap variasi kinerja karyawan. Penelitian Jasmine dan Arif (2024), Yantu et al. (2024), serta Nurcholis dan Rastryana (2024) juga menunjukkan adanya pengaruh kedua variabel secara simultan. Perbedaan besaran kontribusi dalam penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa hubungan rekrutmen dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dapat bervariasi menurut karakteristik organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks perusahaan jasa pengamanan yang memiliki tuntutan kompetensi dan standar operasional khusus.

Keunikan penelitian ini terletak pada konteks perusahaan penyedia jasa pengamanan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor usaha pada umumnya. Personel satuan pengamanan dituntut memiliki kesiapan fisik, kedisiplinan, keterampilan teknis, serta kemampuan melaksanakan prosedur keamanan secara konsisten. Dalam konteks tersebut, rekrutmen tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga kesesuaian kompetensi calon karyawan dengan persyaratan penugasan. Demikian pula, pelatihan kerja diperlukan untuk membekali personel dalam menghadapi berbagai situasi operasional di lapangan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia melalui pengujian rekrutmen dan pelatihan kerja dalam satu model analisis pada perusahaan jasa pengamanan. Kajian ini juga diharapkan memperluas pemahaman mengenai pentingnya keselarasan antara proses penerimaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan tuntutan kinerja pada sektor jasa keamanan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada penurunan pencapaian kinerja karyawan, belum terpenuhinya target penerimaan tenaga kerja, serta melemahnya penilaian terhadap pelaksanaan program pelatihan di PT Mida Karya Abadi. Kondisi tersebut memerlukan evaluasi agar perusahaan dapat mempertahankan kualitas pelayanan pengamanan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta pelatihan yang relevan dengan tuntutan operasional menjadi aspek penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi di Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyempurnakan prosedur rekrutmen dan meningkatkan kualitas program pelatihan kerja pada perusahaan jasa pengamanan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh melalui pengukuran variabel dalam bentuk numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif berlandaskan paradigma positivisme dan bertujuan menguji hipotesis melalui pengumpulan serta analisis data secara sistematis. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilaksanakan pada PT Mida Karya Abadi, perusahaan penyedia jasa pengamanan yang berlokasi di Jalan Foresta BSD City, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten. Berdasarkan uraian waktu penelitian dalam dokumen, kegiatan penelitian berlangsung pada Agustus hingga November 2025.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen, yaitu rekrutmen (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pengukuran ketiga variabel tersebut mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Nurcholis dan Rastryana (2024). Variabel rekrutmen (X_1) diukur berdasarkan lima indikator, meliputi penarikan calon tenaga kerja, proses seleksi, penempatan karyawan, orientasi kerja, dan analisis pekerjaan. Selanjutnya, variabel pelatihan kerja (X_2) diukur melalui lima indikator, yaitu tujuan pelatihan, sumber pengajaran, strategi pelatihan, persyaratan pekerja, dan kualifikasi pelatih. Adapun variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan empat indikator, yang mencakup mutu kerja, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan efektivitas kerja. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, setiap variabel dijabarkan menjadi sepuluh butir pernyataan dalam kuesioner. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju

hingga sangat setuju, sehingga dapat menggambarkan penilaian responden terhadap proses rekrutmen, pelaksanaan pelatihan kerja, dan kinerja karyawan di PT Mida Karya Abadi.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Mida Karya Abadi sebanyak 73 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Menurut Sugiyono (2021), sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penggunaan teknik ini memungkinkan seluruh karyawan dalam populasi penelitian terwakili dalam pengumpulan data. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen perusahaan, meliputi profil organisasi, jumlah karyawan, data kinerja, rekrutmen, dan pelatihan kerja. Pengumpulan data juga didukung studi kepustakaan melalui penelaahan buku dan artikel ilmiah yang relevan. Kuesioner menggunakan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga sangat setuju dengan skor 5 (Sugiyono, 2021).

Analisis data dilakukan melalui pengujian instrumen dan pengujian asumsi klasik sebelum pengujian model regresi. Uji validitas digunakan untuk menilai kelayakan setiap butir pernyataan dengan membandingkan nilai *r* hitung terhadap *r* tabel, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen pengukuran (Sugiyono, 2021; Ghozali, 2021). Selanjutnya, uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Normalitas dievaluasi melalui grafik normal probability plot, multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), heteroskedastisitas melalui pola sebaran residual pada grafik scatterplot, serta autokorelasi menggunakan statistik Durbin–Watson. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian model dengan asumsi regresi linear.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh rekrutmen (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mida Karya Abadi. Menurut Sugiyono (2021), analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis perubahan variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen. Model ini memungkinkan pengujian kontribusi masing-masing variabel independen dengan mengendalikan variabel independen lainnya. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan (variabel dependen).
α	=	Konstanta, yaitu nilai Y yang diprediksi ketika X_1 dan X_2 bernilai nol.
β_1 dan β_2	=	Koefisien regresi
X_1	=	Rekrutmen (variabel independen pertama).
X_2	=	Pelatihan kerja (variabel independen kedua).
ε	=	Komponen galat (*error term*),

Koefisien regresi digunakan untuk mengidentifikasi arah hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan signifikansi statistiknya dievaluasi melalui uji *t* pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Selanjutnya, uji *F* digunakan untuk mengetahui signifikansi model regresi secara simultan, sedangkan koefisien determinasi *(R^2)* digunakan untuk mengukur proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan pelatihan kerja secara bersama-sama.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

PT Mida Karya Abadi merupakan perusahaan penyedia jasa keamanan yang tergabung dalam MIKA Group dan berlokasi di Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten. Perusahaan ini menyediakan tenaga satuan pengamanan untuk berbagai sektor, termasuk perkantoran, perumahan, dan pusat perbelanjaan. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, perusahaan menerapkan sistem rekrutmen terbuka melalui media digital dan rekrutmen tertutup melalui rekomendasi serta jaringan internal. Karyawan yang memenuhi persyaratan seleksi selanjutnya

mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi teknis, kedisiplinan, dan profesionalisme. Perusahaan memiliki visi menjadi penyedia jasa keamanan berskala nasional yang andal, profesional, dan terpercaya, dengan misi meningkatkan kualitas pelayanan serta mengembangkan kompetensi personel secara berkelanjutan. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, struktur organisasi perusahaan terbagi menjadi fungsi administratif dan operasional. Fungsi administratif mencakup bagian *Human Resource Development* (HRD) dan keuangan, sedangkan fungsi operasional meliputi kepala bagian, koordinator wilayah, komandan regu, dan anggota satuan pengamanan. Pembagian tugas tersebut bertujuan memperkuat koordinasi, pengawasan, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga kualitas pelayanan keamanan dapat dipertahankan sesuai standar perusahaan.

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 73 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Mida Karya Abadi sesuai dengan teknik sampel jenuh. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan usia untuk memberikan gambaran mengenai komposisi tenaga kerja yang berpartisipasi dalam penelitian. Hasil pengelompokan responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	41	56,2%
	Perempuan	32	43,8%
Usia	Di bawah 25 tahun	24	32,9%
	25–35 tahun	33	45,2%
	36–45 tahun	13	17,8%
	46–50 tahun	2	2,7%
	Di atas 50 tahun	1	1,4%
Total Responden		73	100%

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan pada Tabel 2, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 41 orang (56,2%), sedangkan responden perempuan berjumlah 32 orang (43,8%). Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–35 tahun, yaitu sebanyak 33 orang (45,2%), diikuti kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 24 orang (32,9%). Sementara itu, kelompok usia di atas 45 tahun memiliki proporsi relatif kecil. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif, dengan kelompok usia di bawah 36 tahun mencapai 78,1% dari keseluruhan responden.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel rekrutmen (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Penilaian dilakukan berdasarkan tanggapan 73 responden menggunakan skala Likert lima tingkat. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga variabel memperoleh penilaian dalam kategori baik, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Rekrutmen (X_1)	10	3,98	Baik
Pelatihan Kerja (X_2)	10	3,91	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	10	3,94	Baik

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, ketiga variabel memperoleh penilaian dalam kategori baik, yaitu rekrutmen sebesar 3,98, pelatihan kerja 3,91, dan kinerja karyawan 3,94. Pada variabel rekrutmen, penempatan memperoleh nilai tertinggi (4,13), sedangkan seleksi terendah (3,80). Pada pelatihan kerja, kualifikasi

pelatih memiliki nilai tertinggi (4,02) dan tujuan pelatihan terendah (3,77). Sementara itu, pada kinerja karyawan, penyelesaian pekerjaan memperoleh nilai tertinggi (4,00), sedangkan tanggung jawab terendah (3,89). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia telah dinilai baik oleh responden, tetapi masih memerlukan penyempurnaan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan ketepatan proses seleksi, kejelasan tujuan pelatihan, serta penguatan tanggung jawab karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	*R* Hitung	*R* Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	X_1.1	0,855	0.23	Valid
	X_1.2	0,831	0.23	Valid
	X_1.3	0,516	0.23	Valid
	X_1.4	0,828	0.23	Valid
	X_1.5	0,904	0.23	Valid
	X_1.6	0,856	0.23	Valid
	X_1.7	0,819	0.23	Valid
	X_1.8	0,875	0.23	Valid
	X_1.9	0,902	0.23	Valid
	X_1.10	0,924	0.23	Valid
Pelatihan Kerja (X_2)	X_2.1	0,828	0.23	Valid
	X_2.2	0,867	0.23	Valid
	X_2.3	0,762	0.23	Valid
	X_2.4	0,842	0.23	Valid
	X_2.5	0,689	0.23	Valid
	X_2.6	0,843	0.23	Valid
	X_2.7	0,871	0.23	Valid
	X_2.8	0,766	0.23	Valid
	X_2.9	0,863	0.23	Valid
	X_2.10	0,877	0.23	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,848	0.23	Valid
	Y.2	0,836	0.23	Valid
	Y.3	0,660	0.23	Valid
	Y.4	0,671	0.23	Valid
	Y.5	0,910	0.23	Valid
	Y.6	0,819	0.23	Valid
	Y.7	0,790	0.23	Valid
	Y.8	0,889	0.23	Valid
	Y.9	0,899	0.23	Valid
	Y.10	0,879	0.23	Valid

Sumber: Hasil SPSS diolah, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4, seluruh butir pernyataan pada variabel rekrutmen (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,230. Variabel rekrutmen memperoleh nilai *r* hitung antara 0,516–0,924, pelatihan kerja antara 0,689–0,877, dan kinerja karyawan antara 0,660–0,910. Dengan demikian, seluruh 30 butir pernyataan memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,945	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,946	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	0,600	Reliabel

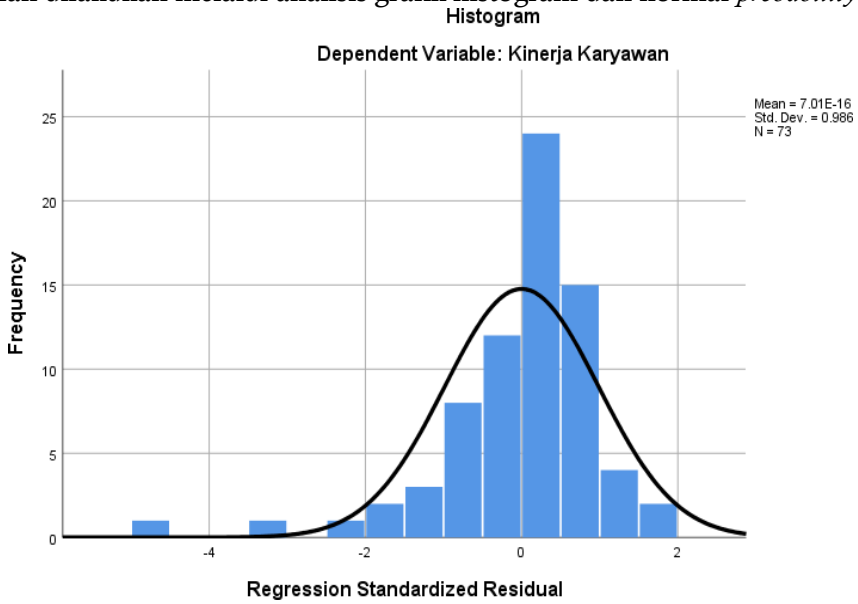
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan pada Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60. Variabel rekrutmen memperoleh nilai sebesar 0,945, pelatihan kerja sebesar 0,946, dan kinerja karyawan sebesar 0,947. Ketiga nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel berdasarkan kriteria yang digunakan dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

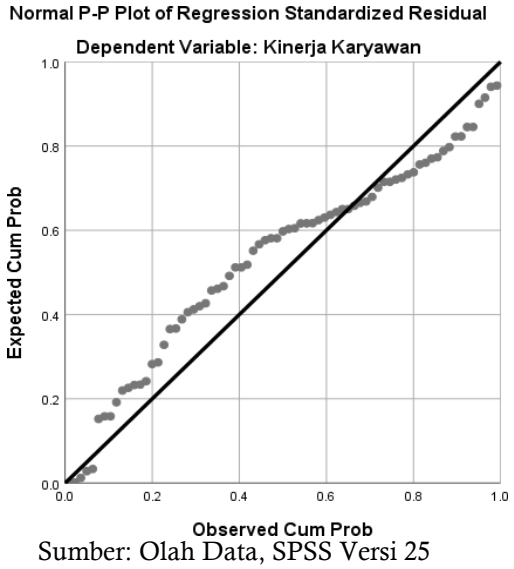
Uji normalitas bertujuan mengevaluasi apakah residual pada model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui analisis grafik histogram dan normal *probability plot (P-P Plot).*



Sumber: Olah Data, SPSS Versi 25

Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 1, grafik histogram uji normalitas untuk variabel dependen Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara mendekati normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva linceng (*bell-shaped*), dengan puncak distribusi berada di sekitar nilai tengah.



Sumber: Olah Data, SPSS Versi 25

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

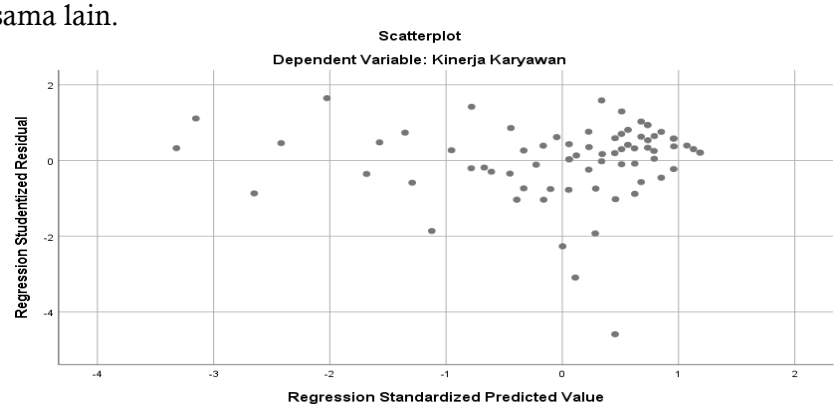
Berdasarkan Gambar 2, hasil grafik *Probability plot*, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik – titik) mengikuti pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka datanya dapat dikatakan normal, sehingga syarat normalitas residual untuk menganalisis regresi dapat terpenuhi.

Tabel 6 . Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1.	(Constant)	3.383	2.721		1.243	.218		
	Rekrutmen	.460	.129	.444	3.572	.001	.255	3.923
	Pelatihan Kerja	.451	.128	.438	3.521	.001	.255	3.923

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan Tabel 6, kedua variabel independen memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,255, lebih besar daripada 0,10, serta nilai VIF sebesar 3,923, lebih kecil daripada 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model tidak mengindikasikan multikolinearitas serius berdasarkan batas pengujian yang digunakan. Dengan demikian, variabel rekrutmen dan pelatihan kerja dapat dimasukkan secara bersama-sama dalam model regresi linear berganda, meskipun kedua variabel tetap memiliki hubungan satu sama lain.



Sumber: Olah Data, SPSS Versi 25

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 3, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu yang sistematis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara visual tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas yang jelas. Oleh karena itu, asumsi kesamaan varians residual dinilai memadai berdasarkan pemeriksaan grafik yang dilakukan.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851[a]	.724	.716	5.064	1.944

Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai Durbin–Watson sebesar 1,944. Nilai tersebut berada dalam interval 1,550–2,460 yang digunakan sebagai pedoman interpretasi dalam dokumen penelitian. Dengan demikian, pengujian yang dilaporkan tidak menunjukkan indikasi autokorelasi berdasarkan pedoman tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3.383	2.721		1.243	.218
Rekrutmen	.460	.129	.444	3.572	.001
Pelatihan Kerja	.451	.128	.438	3.521	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3{,}383 + 0{,}460X_1 + 0{,}451X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar 3,383 menunjukkan bahwa ketika rekrutmen dan pelatihan kerja bernilai nol, kinerja karyawan diprediksi sebesar 3,383. Koefisien rekrutmen sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor rekrutmen berkaitan dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,460 satuan, dengan pelatihan kerja tetap. Sementara itu, koefisien pelatihan kerja sebesar 0,451 menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,451 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan skor pelatihan, dengan rekrutmen tetap. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan hubungan searah dengan kinerja karyawan. Nilai beta terstandarisasi rekrutmen (0,444) sedikit lebih tinggi dibandingkan pelatihan kerja (0,438), sehingga rekrutmen menunjukkan hubungan relatif lebih kuat dalam model, meskipun perbedaannya kecil dan belum membuktikan dominasi secara statistik.

Tabel 9. Uji *t* Pengaruh Rekrutmen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	5.468	2.861		1.911	.060
Rekrutmen	.852	.070	.822	12.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (12,157 > 1,667). Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian bahwa HO ditolak Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan sangat signifikan secara parsial antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Uji *t* Pelatihan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	6.225	2.809		2.216	.030
Pelatihan Kerja	.847	.070	.821	12.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan Tabel 8, di atas diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (12,117 > 1,667). Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian bahwa HO ditolak Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan sangat signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji *F*)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	4715,923	2	2357,961	91,949	.000b
Residual	1795,091	70	25,644		
Total	6511,014	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Rekrutmen
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan Tabel 10, hasil pengujian simultan menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 91,949 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Nilai tersebut lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,12 yang digunakan dalam dokumen penelitian. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak pada tingkat signifikansi 5%, sehingga model regresi yang melibatkan rekrutmen dan pelatihan kerja dinyatakan signifikan secara simultan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kemampuan penjelasan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851[a]	.724	.716	5.064	.851[a]

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Rekrutmen
Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (*R*) sebesar 0,851 yang menunjukkan hubungan positif sangat kuat antara nilai prediksi model dan kinerja karyawan berdasarkan kategori interpretasi dalam dokumen. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 27,6% sisanya merupakan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dalam model penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Correlations

		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 12, diperoleh nilai korelasi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,822 serta termasuk dalam interval 0,800 – 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang "sangat kuat".

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Correlations

		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS Versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 13, diperoleh nilai korelasi variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,821 serta termasuk dalam interval 0,800 – 0,1000, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Pelatihan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang "sangat kuat".

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi. Berdasarkan regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 5{,}468 + 0{,}852X_1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,822 dan koefisien determinasi sebesar 67,5%. Pengujian menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 12,157 dengan signifikansi $p < 0{,}001$. Selanjutnya, dalam regresi linear berganda, rekrutmen memiliki koefisien sebesar 0,460 dengan nilai *t* sebesar 3,572 dan signifikansi 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen tetap memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan setelah pelatihan kerja dikendalikan dalam model.

Temuan ini menunjukkan pentingnya proses rekrutmen dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada perusahaan jasa pengamanan, ketepatan seleksi dan penempatan personel berkaitan dengan kesiapan menjalankan tugas, kedisiplinan, serta kemampuan memenuhi standar operasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiari (2025) yang menemukan kontribusi rekrutmen sebesar 61,31% terhadap variasi kinerja karyawan. Kusumawardani et al. (2023) juga melaporkan hubungan positif antara rekrutmen dan kinerja karyawan, sedangkan Pronika dan Nasution (2024) menemukan kontribusi sebesar 66%. Keselarasan temuan tersebut memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya rekrutmen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan perlunya perusahaan meningkatkan ketepatan proses seleksi berdasarkan persyaratan jabatan, kompetensi, dan kesiapan calon tenaga pengamanan. Penilaian responden menunjukkan bahwa aspek seleksi masih memperoleh nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator rekrutmen lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi prosedur penyaringan calon karyawan dan memastikan kesesuaian penempatan dengan kebutuhan operasional. Perbaikan tersebut diharapkan mendukung konsistensi kinerja personel dan kualitas pelayanan keamanan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 6{,}225 + 0{,}847X_2$ menunjukkan hubungan positif antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,821 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 67,4% menunjukkan proporsi variasi kinerja yang dijelaskan oleh pelatihan dalam model sederhana. Hasil uji *t* sebesar 12,117 dengan $p < 0{,}001$ menunjukkan signifikansi hubungan tersebut. Dalam regresi berganda, pelatihan kerja tetap memiliki koefisien positif sebesar 0,451 dengan nilai *t* sebesar 3,521 dan signifikansi 0,001.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam mendukung penguasaan keterampilan, pemahaman prosedur, dan kesiapan karyawan melaksanakan pekerjaan. Bagi personel satuan pengamanan, pelatihan diperlukan untuk memperkuat kompetensi teknis dan kemampuan menghadapi situasi operasional. Hasil ini sejalan dengan Mahesa et al. (2024) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Triyanti dan Saroyo (2023) juga melaporkan kontribusi pelatihan sebesar 50,2% terhadap variasi kinerja, sedangkan Veritia dan Alvita (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi temuan ini menekankan pentingnya evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan, khususnya kesesuaian materi, metode pembelajaran, dan kejelasan tujuan pelatihan. Penilaian responden menunjukkan bahwa tujuan pelatihan memperoleh nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan tujuan pelatihan berdasarkan kebutuhan kompetensi personel, memperbaiki metode penyampaian, serta mengevaluasi kemampuan karyawan setelah mengikuti pelatihan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan profesionalisme tenaga pengamanan.

Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3{,}383 + 0{,}460X_1 + 0{,}451X_2$. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,851 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 72,4% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 27,6% tidak dijelaskan oleh model. Hasil uji *F* sebesar 91,949 dengan $p < 0{,}001$ menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja merupakan dua fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang saling melengkapi. Rekrutmen berperan dalam memperoleh tenaga kerja sesuai persyaratan jabatan, sedangkan pelatihan mendukung pengembangan kompetensi setelah karyawan diterima. Hasil ini sejalan dengan Jasmine dan Arif (2024) yang menemukan pengaruh positif rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Yantu et al. (2024) juga melaporkan hubungan positif kedua variabel terhadap kinerja pegawai, sementara Nurcholis dan Rastryana (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan rekrutmen dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada sektor jasa pengamanan. Implikasi manajerialnya adalah perlunya pengelolaan rekrutmen dan pelatihan secara terpadu, mulai dari penetapan kualifikasi calon tenaga kerja hingga evaluasi kompetensi setelah pelatihan. Perusahaan perlu

memastikan bahwa persyaratan seleksi selaras dengan kebutuhan operasional dan program pelatihan diarahkan pada peningkatan kemampuan yang relevan dengan tugas pengamanan. Dengan demikian, kedua aspek tersebut dapat menjadi prioritas dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan.

Kesimpulan

Rekrutmen dan pelatihan kerja terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT Mida Karya Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien rekrutmen sebesar 0,460 dan pelatihan kerja sebesar 0,451, dengan tingkat signifikansi masing-masing 0,001. Pengujian simultan menghasilkan nilai *F* sebesar 91,949 ($p < 0,001$) dan koefisien determinasi sebesar 72,4%, yang menunjukkan kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kesesuaian proses penerimaan tenaga kerja dan pengembangan kompetensi dalam mendukung kinerja, sekaligus memperkuat bukti empiris mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada sektor jasa pengamanan.

Implikasi praktis penelitian ini mengarah pada perlunya PT Mida Karya Abadi menyempurnakan seleksi berbasis kompetensi, memperjelas tujuan pelatihan, serta meningkatkan evaluasi dan standar mutu kerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan operasional satuan pengamanan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan 73 responden pada satu perusahaan, menggunakan dua variabel independen, serta mengandalkan jawaban kuesioner yang berpotensi mengandung bias persepsi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah responden, mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan dengan kinerja, serta menggunakan sumber data tambahan untuk memperkuat ketepatan dan cakupan temuan empiris.

Referensi

Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis pelaksanaan rekruitmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic human capital. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1), 50–63. https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jasmine, & Arif, F. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta Selatan. Jurnal KONSISTEN, 1(4), 27–35.

Kusumawardani, A. P., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang. Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 3(3), 241–248. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1366

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Nurcholis, R., & Rastryana, U. (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

Pronika, P., & Nasution, A. Y. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(4), 1483–1492. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.258

Saihudin, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Uwais Inspirasi Indonesia.

Setiari, I. (2025). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya. Jurnal Media Teknologi, 11(2), 140–150. https://doi.org/10.25157/jmt.v11i2.4689

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK Prima Smart) Kabupaten Tabalong. Jurnal

Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, 6(2), 1292–1303. https://www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/894

Veritia, & Alvita, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 30–39. https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101

Yubi, S. A., & Welta, F. (2023). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2), 1–8. https://doi.org/10.54816/jmabis.v2i2.765