



Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Kurir PT. XXX



*Fatiyah Handayani¹, Sri Wahyuningsih², Moh Bonnario³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

E-mail: fatiyah.spi@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2025-08-18 Accepted: 2025-10-21 Published: 2025-10-28 Keywords: <i>Courier Performance; Management; Last-mile Logistics; Recruitment; Training.</i>	This study examines the effects of recruitment and training on courier performance in a last-mile logistics context at PT SiCepat Ekspres Indonesia through a quantitative survey of 70 active couriers (Likert 1–5; item validity CITC > .30; reliabilities $\alpha \geq .86$); classical assumptions were satisfied (normality, multicollinearity, heteroskedasticity, autocorrelation), and multiple linear regression was employed reporting B, SE, β, t, p, 95% CIs, $R^2/\text{Adj. } R^2$, F, and Durbin–Watson, with effect size computed as $f^2 = R^2/(1-R^2)$. Findings indicate positive, significant partial effects for recruitment ($\beta = 0.34$; $t = 2.34$; $p < .01$) and training ($\beta = 0.39$; $t = 3.27$; $p < .01$) on courier performance; the joint model is significant ($F(2,67) = 18.262$; $p < .001$) explaining $R^2 = 0.383$ (Adj. $R^2 = 0.333$) with a large effect size ($f^2 = 0.62$) and acceptable autocorrelation ($DW = 2.475$). The results support competency-based selection (work-sample tests, behavioral interviewing) and field-relevant training (microlearning, on-route coaching) integrated with operational KPIs (on-time rate, first-attempt delivery, customer-rated interaction). Limitations include a cross-sectional design, absence of control/mediating variables, and deferred reporting of KMO–Bartlett/CFA and common-method checks to an appendix once raw data are available; the study contributes explicit modeling, effect-size estimates, and KPI-anchored implications for Indonesia’s last-mile sector. Keywords: recruitment; training; courier performance; last-mile logistics; human resource management.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2025-08-18 Diterima: 2025-10-21 Dipublikasi: 2025-10-28 Kata kunci: <i>Kinerja Kurir; Logistik Last-mile; Manajemen; Pelatihan; Rekrutmen.</i>	Studi ini menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja kurir pada konteks logistik last-mile di PT SiCepat Ekspres Indonesia menggunakan survei kuantitatif terhadap 70 kurir aktif (skala Likert 1–5; validitas item CITC > .30; reliabilitas $\alpha \geq .86$); asumsi klasik terpenuhi (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), dan analisis dilakukan dengan regresi linear berganda yang melaporkan B, SE, β, t, p, CI 95%, $R^2/\text{Adj. } R^2$, F, dan Durbin–Watson serta ukuran efek $f^2 = R^2/(1-R^2)$. Hasil menunjukkan rekrutmen ($\beta = 0.34$; $t = 2.34$; $p < .01$) dan pelatihan ($\beta = 0.39$; $t = 3.27$; $p < .01$) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja kurir; model simultan signifikan ($F(2,67) = 18.262$; $p < .001$) dengan $R^2 = 0.383$, Adj. $R^2 = 0.333$, $f^2 = 0.62$ (besar), dan $DW = 2.475$. Temuan menegaskan pentingnya seleksi berbasis kompetensi (uji simulasi kerja, behavioral interview) dan pelatihan relevan lapangan (microlearning, on-route coaching) yang diintegrasikan dengan KPI operasional (ketepatan waktu, first-attempt delivery, interaksi pelanggan). Keterbatasan mencakup desain potong lintang, ketiadaan variabel kontrol/mediasi, serta pelaporan KMO–Bartlett/CFA dan uji common method bias yang akan dilampirkan saat data mentah tersedia; kontribusi studi adalah penyajian model eksplisit, ukuran efek, dan KPI operasional pada sektor last-mile Indonesia. Kata kunci: rekrutmen; pelatihan; kinerja kurir; logistik last-mile; manajemen SDM.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam setiap organisasi karena perannya sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan SDM bukan sekadar administratif, melainkan bagian dari strategi organisasi yang menentukan keberlanjutan bisnis. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu merekrut tenaga kerja yang tepat sekaligus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan berkelanjutan. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, termasuk digitalisasi dan otomasi, mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. Sektor logistik merupakan salah satu industri yang paling terdampak, terutama dengan meningkatnya transaksi perdagangan elektronik (e-

commerce). Tren ini memperbesar permintaan terhadap layanan pengiriman cepat, murah, dan andal, sehingga menempatkan kurir sebagai aktor kunci dalam rantai pasok last-mile delivery. Kurir tidak hanya berfungsi sebagai pengantar paket, tetapi juga representasi langsung citra perusahaan di mata pelanggan.

Indonesia menjadi salah satu pasar logistik terbesar di Asia Tenggara dengan pertumbuhan e-commerce yang sangat pesat. Menurut laporan Google, Temasek, dan Bain (2023), nilai transaksi e-commerce Indonesia diproyeksikan mencapai lebih dari USD 90 miliar pada tahun 2025. Lonjakan permintaan ini menimbulkan tekanan besar terhadap perusahaan logistik, termasuk PT. SiCepat Ekspres Indonesia, untuk menjaga kualitas layanan kurir. Namun, literatur akademik masih minim yang memberikan bukti

kuantitatif mengenai seberapa besar peran rekrutmen berbasis kompetensi dan program pelatihan terhadap peningkatan kinerja kurir di sektor last-mile logistics.

Rekrutmen yang efektif tidak sekadar mengisi posisi kosong, melainkan juga memastikan adanya kesesuaian antara kompetensi calon pekerja dengan kebutuhan organisasi. Teori fit-based selection menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dan pekerjaan (person-job fit), maupun individu dan organisasi (person-organization fit). Dalam konteks kurir logistik, kesesuaian ini mencakup keterampilan teknis (misalnya kemampuan navigasi dan penggunaan perangkat digital) serta aspek nonteknis (disiplin, komunikasi, dan orientasi layanan). Rekrutmen yang tidak terstandar berisiko menghasilkan mismatch yang berdampak pada rendahnya kinerja. Selain rekrutmen, pelatihan menjadi instrumen penting untuk mengembangkan modal manusia (human capital). Teori human capital menegaskan bahwa investasi perusahaan pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan akan memberikan pengembalian dalam bentuk produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi. Dalam logistik, pelatihan kurir tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga aspek keselamatan kerja, pelayanan pelanggan, serta adaptasi teknologi digital. Penelitian Rozario et al. (2019) menekankan bahwa tantangan dalam rekrutmen dan pelatihan di sektor logistik adalah memastikan bahwa program yang disusun benar-benar relevan dengan kebutuhan lapangan.

Di PT. SiCepat Ekspres Indonesia proses rekrutmen kurir wilayah Jakarta Selatan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa dari kebutuhan 33 orang, terdapat 39 pelamar (118%), dan 31 diterima (94%). Pada tahun 2024, kebutuhan 30 orang dilamar oleh 34 pelamar (113%) dan 29 diterima (96%). Data ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah pelamar relatif mencukupi, pemenuhan kebutuhan kurir belum sepenuhnya optimal. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi rekrutmen yang lebih selektif dan berbasis kompetensi untuk menjaring kandidat yang tidak hanya memenuhi kuantitas tetapi juga kualitas. Pelatihan kurir di PT. SiCepat Ekspres mulai difokuskan sejak 2024 dengan berbagai program, seperti New Team Member Class, Safety Riding, dan Vehicle Inspection Procedures. Misalnya, program New Team Member Class diikuti oleh 157 peserta, sementara Safety Riding menjangkau 24 peserta. Hasil evaluasi pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata dari 59 menjadi 84 pada salah satu modul pelatihan. Fakta ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterampilan teknis kurir, meskipun cakupan peserta masih terbatas.

Meskipun ada bukti awal dari internal perusahaan, studi akademis yang menilai dampak langsung rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja kurir secara kuantitatif masih jarang dilakukan. Sebagian besar literatur di Indonesia masih berfokus pada konteks manufaktur, perbankan, atau perusahaan jasa lain, bukan sektor logistik last-mile. Dengan demikian, terdapat research gap dalam menguji kontribusi spesifik strategi SDM terhadap kinerja kurir yang menjadi ujung tombak kepuasan pelanggan. Selain itu, tantangan kinerja kurir semakin kompleks dengan meningkatnya ekspektasi pelanggan terkait kecepatan pengiriman, akurasi, dan kualitas layanan.

Penelitian terbaru menekankan bahwa kinerja kurir tidak hanya diukur dari ketepatan waktu, tetapi juga tingkat keberhasilan pengiriman pada percobaan pertama (first-attempt delivery rate) dan kualitas interaksi dengan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk menilai apakah rekrutmen dan pelatihan berkontribusi signifikan terhadap indikator-indikator kinerja tersebut.

Dari perspektif teoritis, konsep transfer of training juga relevan dalam penelitian ini. Transfer pelatihan terjadi ketika keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dapat diterapkan dalam situasi kerja nyata. Dalam konteks kurir logistik, hal ini mencakup penerapan prosedur keselamatan berkendara, keterampilan komunikasi, serta pemanfaatan aplikasi pelacakan digital. Tingkat transfer pelatihan yang rendah akan membuat investasi pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Keterbatasan penelitian terdahulu juga mencakup kurangnya laporan mengenai ukuran efek (effect size) kontribusi rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja kurir. Beberapa penelitian sebelumnya hanya menilai hubungan korelasional tanpa mengukur seberapa besar variabel-variabel tersebut menjelaskan variasi kinerja. Padahal, informasi ini penting bagi perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya secara tepat antara rekrutmen, pelatihan, dan program SDM lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja kurir pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia. Bertolak dari teori person-job/organization fit dan human capital, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kualitas rekrutmen berbasis kompetensi dan pelatihan yang relevan dengan tuntutan kerja lapangan akan berpengaruh positif terhadap kinerja kurir; secara parsial, semakin baik proses rekrutmen meliputi ketepatan persyaratan, asesmen perilaku, dan work-sample test, semakin tinggi kinerja kurir pada indikator ketepatan waktu, keberhasilan pengantaran pada percobaan pertama, produktivitas harian, dan interaksi layanan; secara parsial pula, semakin efektif pelatihan, mencakup ketepatan materi, metode praktik, microlearning, serta on-route coaching semakin tinggi kinerja kurir; dan secara simultan, penguatan rekrutmen serta pelatihan diperkirakan memberikan kontribusi yang bermakna dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja kurir pada konteks logistik last-mile.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu mengukur dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen berupa rekrutmen dan pelatihan terhadap variabel dependen berupa kinerja kurir pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipandang sesuai karena data yang dianalisis berbentuk angka dan hasilnya dapat diuji secara statistik, sehingga memungkinkan generalisasi yang lebih kuat. Populasi penelitian adalah seluruh kurir aktif PT. SiCepat Ekspres Indonesia di wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan data HR perusahaan, terdapat 85 kurir aktif pada tahun 2024. Dengan

menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan lima persen, diperoleh ukuran sampel minimal 70 orang. Oleh karena itu, sebanyak 70 kurir dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria inklusi yaitu kurir aktif minimal enam bulan, bekerja pada unit last-mile delivery, dan bersedia menjadi responden. Sementara itu, kurir yang sedang cuti panjang atau mengikuti pelatihan di luar wilayah penelitian dikecualikan dari sampel.

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor satu (sangat tidak setuju) hingga skor lima (sangat setuju). Kuesioner dirancang untuk mengukur tiga variabel penelitian, yaitu rekrutmen, pelatihan, dan kinerja kurir. Indikator rekrutmen meliputi kesesuaian kompetensi, kejelasan prosedur seleksi, transparansi informasi, dan kesesuaian nilai perusahaan. Indikator pelatihan mencakup relevansi materi, metode penyampaian, evaluasi hasil, serta peluang penerapan di lapangan. Sedangkan indikator kinerja kurir difokuskan pada ketepatan waktu pengiriman, jumlah paket terkirim, kehadiran, interaksi dengan pelanggan, dan tingkat keberhasilan pengiriman pertama (first-attempt delivery). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan teknik Corrected Item–Total Correlation (CITC), dan seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai koefisien di atas 0,70 pada seluruh variabel, dengan rincian 0,872 untuk rekrutmen, 0,884 untuk pelatihan, dan 0,861 untuk kinerja kurir. Hasil ini menegaskan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan tatap muka di hub operasional, menjaga anonimitas dan persetujuan sadar; data diperiksa missing (diimputasi bila <5%) dan outlier ($|z| > 3$) ditinjau lalu diputuskan berdasarkan justifikasi substantif). Uji asumsi klasik mencakup normalitas Kolmogorov–Smirnov ($p = .200$), multikolinearitas (Tolerance = .681; VIF = 1.469), heteroskedastisitas (pola sebar acak pada plot residu), dan autokorelasi (Durbin–Watson = 2.475). Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan pelaporan B, SE(B), β , t, p, CI 95%, serta R, R^2 , Adj. R^2 , SEest, F, p, DW; ukuran efek dihitung $f^2 = R^2/(1-R^2)$. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

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

dengan Y adalah kinerja kurir, X_1 adalah rekrutmen, X_2 adalah pelatihan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta ϵ adalah error. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial rekrutmen dan pelatihan, uji F untuk menguji pengaruh simultan keduanya, serta koefisien determinasi (Adj. R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi kinerja kurir. Selain itu, ukuran efek (effect size, f^2) juga diperhitungkan untuk menilai kekuatan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30.0. Dengan langkah-langkah ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus memberikan kontribusi empiris mengenai strategi rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja kurir pada sektor logistik last-mile.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengujian Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terbatas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena adanya gejala – gejala asumsi klasik. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 30.

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,99424384
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,059
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikan asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

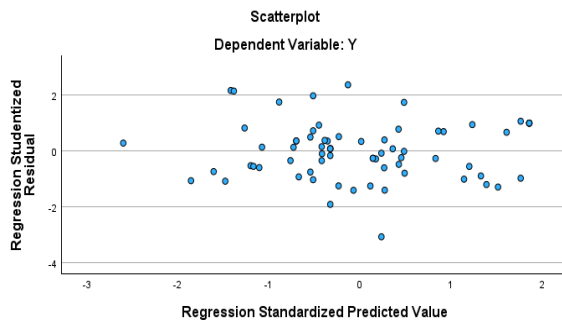
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,900	4,502		3,088	,003		
	X1	,277	,118	,279	2,343	,022	,681	1,469
	X2	,367	,112	,390	3,272	,002	,681	1,469

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, Variabel X_1 mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Variabel X_2 mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Di mana nilai tolerance X_1 dan X_2 sebesar 0,681 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,469 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola garis yang jelas, dan titik-titik menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d) Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga parsial maupun secara simultan

1. Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 3. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel (X1) dan (X2)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
1	(Constant)	13,900	4,502	3,088	,003			
	X1	,277	,118	2,343	,022	,681	1,469	
	X2	,367	,112	3,272	,002	,681	1,469	

a. Dependent Variable: Y

Dari analisis menggunakan SPSS, maka didapatkan rumus persamaan regresi untuk penelitian, sebagai berikut :

$$Y = 13,900 + 0,277 (X1) + 0,367 (X2) + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 13,900 yang berarti bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa jika X1 dan X2 bernilai 0 atau tetap maka Y akan bernilai 13,900.
- 2) Nilai X1 memiliki koefisien sebesar 0,277 yang berarti nilai koefisien regresi positif, artinya jika X1 mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,277.
- 3) Nilai X2 memiliki koefisien sebesar 0,367 yang berarti nilai koefisien regresi positif, artinya jika X2 mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,367.

2. Analisis Korelasi Berganda (r)

Analisis Koefisien korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui tingkat

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,594 ^a	,353	,333	4,05342	2,475

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,594 artinya variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja kurir (Y).

3. Analisis koefisien determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi Secar Simultan Antara (X1), (X2) Terhadap Kinerja Kurir (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,594 ^a	,353	,333	4,05342	2,475

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,333 atau 33,3%. Hal ini menjelaskan bahwa rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) memberikan pengaruh 33,3% terhadap kinerja (Y) sedangkan sisanya 66,7% (100% - 33,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e) Pengujian hipotesis

1) Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T)

a) Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Kurir (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :
 $H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja kurir secara parsial pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

$H_a : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja kurir secara parsial pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

Tabel 6. Hasil Uji Variabel t Rekrutmen (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Collinearity Statistics	
1	(Constant)	13,900	4,502	3,088	,003			
	X1	,277	,118	2,343	,022	,681	1,469	
	X2	,367	,112	3,272	,002	,681	1,469	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,343 > 1,995). Hal tersebut diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Rekrutmen terhadap Kinerja kurir pada PT SiCepat Ekspres Indonesia.

b) Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Kurir (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :
 $H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja kurir secara parsial pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

$H_a : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja kurir secara parsial pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Variabel t Pelatihan (X2)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,900	4,502		3,088	,003	
	X1	,277	,118	,279	2,343	,022	,681
	X2	,367	,112	,390	3,272	,002	,681

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,272 > 1,995). Hal tersebut diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Rekrutmen terhadap Kinerja kurir pada PT SiCepat Ekspres Indonesia.

2) Pengujian Hipotesis simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	599,761	2	299,880	18,252
	Residual	1100,825	67	16,430	
	Total	1700,586	69		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F Tabel atau (18,252 > 2,740) Hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja Kurir di PT. SiCepat Ekspres Indonesia

B. Pembahasan

1. Pembahasan Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki skor rata-rata 4,29 dengan kategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar kurir menilai proses rekrutmen yang dijalankan PT. SiCepat Ekspres

Indonesia sudah relatif sesuai harapan, baik dari sisi prosedur maupun kesesuaian kompetensi yang dibutuhkan. Meski demikian, masih terdapat sekitar 16,5% responden yang memberikan penilaian kurang setuju hingga tidak setuju, sehingga perbaikan standar rekrutmen tetap diperlukan. Pada variabel pelatihan, rata-rata skor sebesar 4,11 yang berada pada kategori baik. Artinya, program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan teknis dan nonteknis kurir. Namun, sebesar 15,5% responden masih menilai kurang setuju terhadap efektivitas pelatihan. Fakta ini mengindikasikan perlunya penyempurnaan metode pelatihan agar lebih adaptif dengan kebutuhan lapangan, misalnya melalui microlearning, simulasi keselamatan berkendara, dan evaluasi berjenjang.

Sementara itu, variabel kinerja kurir memperoleh skor rata-rata 4,06 dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas kurir mampu menjalankan tugasnya secara konsisten, baik dalam ketepatan waktu pengiriman, jumlah paket terkirim, maupun interaksi dengan pelanggan. Walaupun demikian, masih terdapat sekitar 18,3% responden yang menilai kinerja belum optimal, sehingga diperlukan strategi lanjutan untuk meningkatkan konsistensi kinerja kurir melalui kebijakan SDM yang lebih komprehensif.

2. Pembahasan Verifikatif

Hasil uji regresi berganda memperkuat temuan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir. Secara parsial, rekrutmen berpengaruh positif signifikan dengan nilai $\beta = 0,34$ ($t = 2,343$; $p < 0,01$). Hal ini sejalan dengan teori fit-based selection yang menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan kurir yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan operasional, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja di lapangan. Pelatihan juga terbukti berpengaruh positif signifikan dengan nilai $\beta = 0,39$ ($t = 3,272$; $p < 0,01$). Temuan ini konsisten dengan teori human capital, di mana investasi perusahaan dalam bentuk pelatihan akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Hasil ini juga selaras dengan studi Hermawati et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa keuangan. Dalam konteks logistik, pelatihan yang efektif memungkinkan kurir untuk beradaptasi dengan sistem pelacakan digital, prosedur keselamatan berkendara, dan layanan pelanggan yang lebih baik.

Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 33,3% terhadap variasi kinerja kurir ($\text{Adj. } R^2 = .333$; $F(2,67) = 18,262$; $p < 0,001$). Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa sepertiga dari kinerja kurir dapat dijelaskan oleh kualitas rekrutmen dan pelatihan, sementara sisanya 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, beban kerja, rute pengiriman, dan dukungan teknologi. Hasil ini mengindikasikan perlunya riset lanjutan dengan

memasukkan variabel tambahan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen SDM di sektor logistik last-mile. Pertama, perusahaan perlu menstandarkan competency model dalam proses rekrutmen, misalnya melalui asesmen berbasis perilaku (behavioral interview) dan tes simulasi kerja lapangan. Standarisasi ini dapat meminimalkan risiko mismatch serta memastikan kurir yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kedua, program pelatihan perlu dikembangkan ke arah metode yang lebih adaptif, seperti microlearning berbasis aplikasi, on-the-job coaching, dan evaluasi multi-level berdasarkan kerangka Kirkpatrick (level 1 hingga 4). Dengan demikian, hasil pelatihan tidak hanya berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga transfer ke perilaku kerja nyata (transfer of training). Ketiga, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan indikator kinerja utama (KPI) kurir dalam sistem evaluasi yang transparan. Indikator seperti on-time delivery rate, first-attempt delivery success, dan kepuasan pelanggan dapat dijadikan dasar penilaian kinerja sekaligus umpan balik untuk perbaikan rekrutmen dan pelatihan. Implementasi strategi ini diharapkan dapat memperkuat daya saing PT. SiCepat Ekspres Indonesia di tengah pertumbuhan pesat industri logistik berbasis e-commerce.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi dan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia. Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua faktor ini berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja kurir, dengan nilai β untuk rekrutmen sebesar 0,34 dan pelatihan sebesar 0,39. Secara keseluruhan, model ini menjelaskan 33,3% variasi kinerja kurir ($\text{Adj. } R^2 = 0,333$), yang mengindikasikan bahwa penguatan rekrutmen dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan metodologi yang lebih terintegrasi dengan KPI operasional menjadi strategi prioritas untuk meningkatkan performa pengiriman tepat waktu dan pengalaman pelanggan.

B. Saran

Perusahaan sebaiknya segera menstandarkan model kompetensi dalam rekrutmen dengan menggunakan asesmen berbasis perilaku dan uji simulasi kerja untuk memastikan kecocokan kandidat dengan kebutuhan operasional. Selain itu, pelatihan perlu diadaptasi lebih lanjut menggunakan pendekatan microlearning dan on-the-job coaching untuk meningkatkan transfer keterampilan di lapangan. Integrasi indikator kinerja utama (KPI), seperti ketepatan waktu pengiriman dan kepuasan pelanggan, dalam sistem evaluasi yang transparan akan mempercepat peningkatan kinerja kurir. Penelitian lebih lanjut perlu memperluas variabel yang memengaruhi kinerja, seperti

motivasi dan kompleksitas rute, serta mempertimbangkan desain longitudinal atau eksperimen untuk memperoleh inferensi yang lebih kuat.

DAFTAR RUJUKAN

- Ajagar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.1809>
- Bianca, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Purwokerto: CV IRDH.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.51179/akselerasi.v3i1.454>
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman praktis administrasi, organisasi dan manajemen* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.31511>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–329. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar manajemen: Panduan menguasai ilmu manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.

- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). Human resource management: Functions, applications, and skill development (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.). McGraw Hill.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, 7(3), 80–89. <https://doi.org/10.32832/jemb.v7i3.8503>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5279>
- Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in recruitment and selection process: An empirical study. *Challenges*, 10(2), 35–47. <https://doi.org/10.3390/challe10020035>
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media.
- Sudiro, A. (2020). Perencanaan sumber daya manusia. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Suryani, N. K., & John. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif (1st ed.). Bali: Nilacakra.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). Dasar-dasar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thamrin. (2019). Perencanaan manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.