

DOI: <https://doi.org/10.70285/3etrcv27>

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Perawatan Rumah Sakit Permata Pamulang

Evarista Perseveranda Poto ¹, Hira Maulida ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}evaristaperseverandapoto@gmail.com ^{1*}

Received 19/11/2025 | Revised 25/12/2025 | Accepted 09/1/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bidang perawatan Rumah Sakit Permata Pamulang. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana data yang diperoleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 24. Hasil nilai Rekrutmen $t_{hitung}=5,676 > t_{tabel}=1,9866$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Pelatihan $t_{hitung}=6,992 > t_{tabel}=1,9866$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji simultan diperoleh $f_{hitung}=124,472 > f_{tabel}=3,947$ maka dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($124 > 3,947$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen ; Pelatihan ; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment and training, both partially and simultaneously, on employee performance in the nursing field of Permata Pamulang Hospital. This research method uses a descriptive method with a quantitative approach where the data obtained in the form of questionnaires are processed using the SPSS 24 application. The results of the Recruitment value t count = 5.676 > t table = 1.9866 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be interpreted that H_a is accepted, so it can be concluded that partially Recruitment has a positive and significant effect on employee performance. The Training value t count 6.992 > t table = 1.9866 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be interpreted that H_a is accepted, so it can be concluded that partially training has a positive and significant effect on employee performance. For the simultaneous test, the calculated $f=124.472 > f=3.947$. Therefore, it can be concluded that the calculated $f > f=124.472$ ($124 > 3.947$) and the significance level of $0.000 < 0.05$, H_a is accepted. Therefore, it can be concluded that recruitment and training both influence employee performance.

Keywords: Recruitment; Training; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Pencapaian organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila

setiap karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak pernah terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja kerja karyawan menjadi peranan penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang diembannya (Mangkunegara, 2017). Peningkatan kerja ditandai dengan kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas, mutu, dan citra pelayanan suatu perusahaan di mata masyarakat serta berdampak pada kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan perusahaan hal ini sebagai mana terjadi pada Rumah Sakit Permata Pamulang. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa perawat pelaksana di Rumah Sakit Permata Pamulang mengemukakan bahwa yang kinerja perawat masih kurang atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa keluhan pasien terhadap kegiatan pelayanan di rumah sakit.

Tabel 1. 1**Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Rumah Sakit Permata Pamulang Tahun 2024**

No	Unsur Pelayanan	Nilai Persepsi	Bobot (%)	Nilai Bobot	x
1	Persyaratan pelayanan	80	10%	8.0	
2	Prosedur pelayanan	82	10%	8.2	
3	Waktu pelayanan	78	10%	7.8	
4	Biaya/tarif pelayanan	77	10%	7.7	
5	Produk spesifikasi jenis layanan	75	10%	7.5	
6	Kualitas pelayanan	82	10%	8.2	
7	Kompetensi petugas	83	10%	8.3	
8	Perilaku petugas (kesopanan, keramahan)	81	10%	8.1	
9	Kualitas sarana dan prasarana	80	10%	8.0	
10	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	77	10%	7.7	
Total			100%	79.8	

Sumber: Rumah Sakit Permata Pamulang, 2024

Berdasarkan gambar 1.1 di atas maka dapat dilihat bahwa hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Rumah Sakit Permata Pamulang 79,8% (Baik). Meskipun masih berada pada kategori "Baik", nilai persepsi untuk aspek kesopanan dan keramahan petugas mengalami penurunan dibandingkan periode sebelumnya yang sebesar 83 %. Hal ini berpotensi menurun jika tidak segera dilakukan perbaikan. Beberapa keluhan masyarakat yang sering disampaikan antara lain sikap perawat yang kurang ramah, komunikasi yang terbatas, serta minimnya empati saat memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga. Fenomena ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rekrutmen dan pelatihan (Kasmir, 2017). Jika kondisi ini dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan secara keseluruhan dan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit.

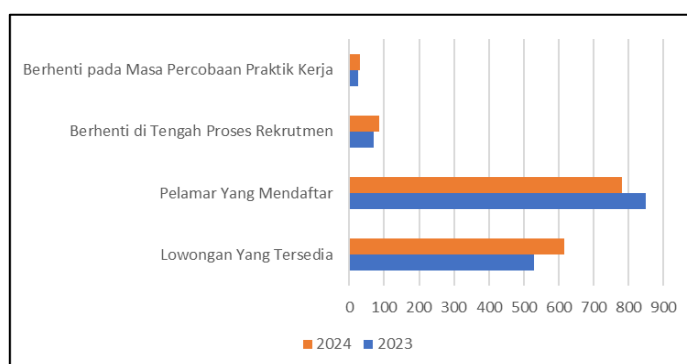
Rekrutmen merupakan salah satu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM suatu organisasi ataupun perusahaan. Rekrutmen bertujuan mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak yang

merekrut untuk memilih atau menyeleksi calon karyawan sesuai dengan skill, knowledge dan ability yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan. Rekrutmentasi digunakan sebagai tahapan awal untuk melakukan seleksi tenaga kerja sehingga perlu dilaksanakan dalam mendapatkan karyawan yang diinginkan (Mathis Lola kori dan Suryalena, 2018).

Proses perekrutan bukan suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Proses rekrutmen ternyata sangat kompleks, menyita waktu, dan biaya tidak sedikit serta sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan perawat yang tepat. Para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran yang diserahkan sesuai standarisasi yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan. Hasilnya yaitu sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru yang akan ke tahap selanjutnya dilakukan pada proses seleksi. Tujuan utama dari perekrutan untuk mendapatkan perawat yang tepat untuk mengisi posisi suatu jabatan tertentu, sehingga perawat tersebut mampu bekerja secara optimal dan berproduktivitas tinggi.

Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja, terlebih dulu ditentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja. Perlu diperhatikan juga kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri. Kebijaksanaan ini harus didasarkan pada kepentingan organisasi atau perusahaan, calon tenaga kerja, dan harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah yang menyangkut masalah ketenagakerjaan. Kepentingan perusahaan atau organisasi dalam seleksi yaitu tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yang merupakan suatu keefektifan. Efektif disini berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan. Maka dari itu banyak organisasi berfokus pada perekrutan dan berupaya memperhatikan karyawan proaktif yang siap berkontribusi, termotivasi sendiri, dan berpikir ke depan (Rozi & Puspitasari, 2021).

Rumah Sakit Permata Pamulang merupakan rumah sakit swasta yang berada di Pondok Benda Pamulang, Kota Tangerang Selatan yang menyediakan berbagai layanan medis, termasuk rehabilitasi medis, hemodialisa, nicu/picu, endoskopi. Rumah Sakit Permata Pamulang mengutamakan tenaga medis yang professional, yang mampu teroganisir seiring dengan visi menjadi rumah sakit yang memenuhi kebutuhan keluarga dalam masyarakat secara holistik dengan layanan tepat dan professional (Manajemen RS Permata Pamulang, 2024). Dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas terhadap pasien, Rumah Sakit Permata Pamulang melakukan perekrutan dan melakukan pelatihan agar terbiasa melakukan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan sudah terbilang efektif peranannya, karena dapat memilih SDM yang tepat sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Namun dua tahun terakhir ini, Rumah Sakit Permata Pamulang mengalami penurunan dalam merekrut karyawan. Kurangnya peminatan pihak perusahaan terhadap pelamar, karena tidak termasuk kriteria dalam pilihan untuk bekerja di Rumah Sakit Permata Pamulang.



Gambar 1. 1
Data Pelamar Rumah Sakit Permata Pamulang

Berdasarkan gambar 1.1 di atas maka dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan jumlah pelamar yang berminat untuk bekerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang, hal ini dapat membuat pandangan positif terhadap perusahaan. Akan tetapi, dari banyaknya pelamar yang mendaftar, banyak juga yang memutuskan untuk berhenti pada pertengahan proses rekrutmen, hal ini menjadi pertanyaan bagi pihak perusahaan. Tidak hanya pada tahun 2023 terjadi pelamar yang berhenti di tengah proses rekrutmen, melainkan di tahun selanjutnya pada 2024 yang lebih banyak terjadi. Pelamar yang berhenti di pertengahan jalan saat proses rekrutmen bisa saja dikarenakan proses rekrutmen yang di rasa kurang baik ataupun dari kesalahan pihak pelamar itu sendiri yang merasa terbebani untuk pekerjaan yang akan ditanggung. Berdasarkan jumlah pelamar pada Rumah Sakit Permata Pamulang, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang diterima dan tidak diterima, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. 2

Jumlah Karyawan Diterima dan Tidak diterima Rumah Sakit Permata Pamulang

Sumber: Data Kepegawaian Rumah Sakit Permata Pamulang, 2025

Berdasarkan gambar 1.2 di atas maka dapat dilihat penurunan jumlah karyawan yang diterima dan tidak diterima selama periode tahun 2023-2024. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Rumah Sakit Permata Pamulang dalam menerima karyawan mengalami peningkatan selama tahun 2023-2024. Pada tahun 2023, jumlah pegawai yang tidak diterima mencapai 520 pelamar. Jumlah pegawai yang tidak diterima lebih banyak dibandingkan karyawan yang diterima dengan jumlah sebesar 430 pelamar. Hal ini disebabkan karena proses rekrutmen untuk diterima sebagai karyawan masih belum stabil dan pelamar yang mendaftarkan diri sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Pada tahun 2024, jumlah karyawan diterima dan tidak diterima Rumah Sakit Permata Pamulang mengalami peningkatan. Jumlah pelamar yang tidak diterima sebagai karyawan mencapai 610 pelamar sedangkan jumlah pelamar yang diterima mencapai 500 pelamar. Peningkatan jumlah karyawan diterima dan tidak diterima dikarenakan adanya ketidaksesuaian dan kestabilan dari pelamar. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang semakin banyak dan menumpuk dikerjakan dengan jumlah karyawan yang tetap sehingga akan berpotensi menimbulkan stress kerja serta akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang kurang maksimal.

Selain melakukan rekrutmen, Rumah Sakit Permata Pamulang juga memberikan pelatihan dan pengembangan agar meningkatkan kemampuan akan pekerjaannya serta dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif dan aktif untuk meningkatkan kinerja sebagai kontribusi pelaksanaan tugasnya. Menurut Rivai (2019), pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja berfokus pada praktik untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun

hard skill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan kerja membantu karyawan dalam mengembangkan sikap profesional dan keterampilan teknis. Oleh karena itu, pelatihan kerja yang diberikakan terhadap karyawan harus bermanfaat dan sesuai guna meningkatkan kinerja setiap karyawan serta peningkatan penilaian dan evaluasi kinerja organisasi atau perusahaan.

Tabel 1. 2
Hasil Akumulatif Penilaian Pelatihan Rumah Sakit Permata Pamulang Tahun 2022-2024

No	Pelatihan yang Dilaksanakan	Bobot (%)	2022	2023	2024
			Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)
1	Pelatihan Kedisiplinan	20	18	18.5	16
2	Pelatihan Promosi dan Penjualan	20	18.5	18	17
3	Pelatihan Kerjasama	20	18	17.9	16.6
4	Pelatihan Ketelitian Display (FIFO)	20	18.5	18	16.8
5	Pelatihan Penanganan Komsumen Komplain	20	18.7	18.6	16
JUMLAH		100	91,7	91	82.4

Sumber: Data Kepegawaian Rumah Sakit Permata Pamulang, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 melalui penilaian rata-rata pelatihan yang dilakukan pada Rumah Sakit Permata Pamulang tahun 2022-2024 mengalami penurunan. Mulai dari pelatihan kedisiplinan yang menurun 2%, pelatihan promosi dan penjualan 1,5%, pelatihan kerjasama 1,4%, pelatihan ketelitian Display First IN First Out (FIFO) 1,7%, dan terakhir pelatihan penanganan konsumen komplain 2,7%. Dengan persentase rata-rata penurunan sebesar 1,8%. Hal ini menandakan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak berjalan dengan baik. Jika pelatihan yang dilaksanakan tidak dapat diikuti oleh karyawan dengan baik dapat mengganggu kinerja karyawan untuk kedepan, hal ini yang memungkinkan karyawan bekerja tidak produktif dan tidak mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Penelitian antara rekrutmen dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah menjadi perhatian penting oleh akademisi, karena rekrutmen dan pelatihan kerja merupakan pion untuk kemajuan perusahaan yang diteliti oleh peneliti yang berbeda sebelumnya (Putra, 2023; Jasmine & Arif, 2024; Rohainiah & Maharani, 2024). Dengan menggunakan teknik penelitian yang berbeda dari peneliti terdahulu, dengan menampilkan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak menjelaskan berpengaruh signifikan antara rekrutmen dan pelatihan kerja berdampak kepada kinerja karyawan, sehingga memberikan sedikit bukti tentang mengapa dan bagaimana rekrutmen dan pelatihan secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui analisis data numerik yang diolah secara statistik. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, jurnal, dan dokumentasi terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang perawatan yang berjumlah 120 orang, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 92 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis

menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (rekrutmen dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan, serta ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu Rekrutmen, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan. Keseluruhan penelitian menggunakan jumlah sampel sebanyak 92 responden.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden, pernyataan variabel Rekrutmen diperoleh rata-rata skor 3,67 termasuk pada rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria Baik, artinya responden memberikan jawaban Baik.

Berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan variabel Pelatihan diperoleh rata-rata skor 3,68 termasuk pada rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria Baik, artinya responden memberikan jawaban Baik.

Berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan variabel Kinerja Karyawan diperoleh rata-rata skor 3,71 termasuk pada rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria Baik, artinya responden memberikan jawaban Baik.

Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diketahui persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran kepada peneliti tentang sikap dari setiap responden dalam menjawab berbagai pernyataan yang terdapat pada setiap variabel penelitian.

2. Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji deskriptif, distribusi data yang diperoleh adalah:

1. Rekrutmen (X1): nilai minimum 21, nilai maksimum 50, rata-rata 40,87, standar deviasi 4,646.
2. Pelatihan (X2): nilai minimum 27, nilai maksimum 49, rata-rata 40,98, standar deviasi 3,950.
3. Kinerja Karyawan (Y): nilai minimum 23, nilai maksimum 50, rata-rata 41,29, standar deviasi 3,952.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengukur apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (X). Pada dasarnya model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Data penelitian ini dapat dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
--	-----------------------------	---------------------------	-------------------------

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,525	2,299		2,403	0,018		
	Rekrutmen	0,357	0,063	0,42	5,676	0	0,542	1,85
	Pelatihan	0,517	0,074	0,517	6,992	0	0,542	1,85

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 pada bagian Collinearity Statistics diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,542, nilai tolerance dari variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,542, yang artinya kedua nilai tolerance tersebut $> 0,10$. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) Rekrutmen (X1) sebesar 1,846 dan nilai VIF Pelatihan (X2) sebesar 1,846, yang artinya kedua nilai VIF tersebut $< 10,00$. Maka, dalam pengambilan kesimpulan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variansi dari nilai residual suatu penelitian. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Unstandaric Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,48E-15	2,299		0	1.000
	Rekrutmen	0	0,063	0	0	1.000
	Pelatihan	0	0,074	0	0	1.000

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser pada tabel 4.15 di atas, variabel RES2 berperan sebagai variabel dependen. Berdasarkan output uji Glejser tersebut diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1.000, sementara nilai signifikansi (Sig) untuk variabel disiplin kerja (X2) juga sebesar 1.000.

Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *Glejser*, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Nilai signifikansi dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,05 dan sudah menjadi acuan umum.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Perawat RS Permata Pamulang

Uji pengaruh variabel Rekrutmen (X1) menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, karena nilai thitung > ttabel, yaitu $5,676 > 1,9866$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga secara parsial variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rio Nuralevan Putra (2023) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen adalah proses untuk menarik individu yang memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan berkualitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Perawat RS Permata Pamulang

Uji pengaruh variabel Pelatihan (X2) menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, karena nilai thitung > ttabel, yaitu $6,992 > 1,9866$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga secara parsial variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Jasmine, Fathan Arif (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Secara keseluruhan, pelatihan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Perawat RS Permata Pamulang

Uji pengaruh variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, karena nilai Fhitung > Ftabel, yaitu $124,472 > 3,947$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Rio Nuralevan Putra (2023) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan:

- Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai thitung > ttabel ($5,676 > 1,9866$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai thitung > ttabel ($6,992 > 1,9866$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Fhitung > Ftabel ($124,472 > 3,947$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alfandi, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafah Publishing.

2. Almirullah. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
3. Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang. (2022). Pengantar Manajemen (3 in 1). Penerbit Media Terar, Yogyakarta: C-Maret Group.
4. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
5. Isnaini Budiarti, et al. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
6. Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Rajawali Pers.
7. Lirnasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
8. Mangkunegara, A.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Refika Aditama.
9. Masram & Mu'ah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama.
10. Priansa, Juni Donni. (2020). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV Alfabeta.
11. Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
12. Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bandung: PT. Refika Aditama.
13. Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
14. Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
15. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
16. Suwanto & Priansa. (2019). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Buku Kelima. Bandung.
17. Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Gunamandiri.
18. Widodo. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
19. Alufa Salsabila Yusiani & Hira Mulidah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM), Vol. 2 No. 11.
20. Denok Sunarsi. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Kreatif, Volume 6, Nomor 1.
21. Faizal, M., & Choirunnisah, C. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kopilokal 3.0 Palembang Tahun 2021. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPAL), 1(2), 145–152.
22. Heru Saputra, A. S. (2020). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 3(2), 187–197.
23. Jasmine, J., & Fathan Arif, S.E. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arkonin Engineering Manggal Pratama Jakarta Selatan. Jurnal Konsisten, 1(4), 27–35.
24. Lora Kori & Suryaneni. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Jurnal JOM FISIP, Vol. 5, Edisi II, Hal. 1–13.
25. Maharani, H. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sinergi Integral Services Jakarta Barat. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 3534–3542.
26. Masnun, M., Saputra, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan, 2(2), 28–35.

27. Panahai, N. L., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303.
28. Putra, R. N. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 1–7.
29. Rozi & Puspitasari. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, Vol. 4(2).
30. Sulci, I. D., Loliyani, R., Oktaria, E. T., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(2), 271–287.
31. Widayat, G. M., Amalinda, W. R., & Ariefiantoro, T. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 56–74.