

Analysis Of Recruitment, Job Training, And Career Development On Employee Performance At Sarah Hospital In Medan

Analisis Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sarah Di Medan

Nahdah Zakiyah Harahap¹⁾; Juniarti²⁾

¹⁾ Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Pembangunan Panca Budi

²⁾ Department Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ Nahda2704@gmail.com; ²⁾ juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juli 2026]

Revised [25 September 2026]

Accepted [29 September 2026]

KEYWORDS

Recruitment; Job Training;
Career Development;
Employee Performance

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



ABSTRAK

Riset ini ditujukan guna menganalisis dampak dari rekrutmen, pelatihan kerja, dan pengembangan karier bagi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarah di Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan pengolahan data melalui SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 karyawan tetap, sedangkan sampel terdiri atas 62 responden yang ditentukan melalui probability sampling dengan teknik random sampling berdasarkan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Luaran studi mempresentasikan jika rekrutmen berkontribusi baik dan besar terkait kinerja karyawan dengan t-hitung 17,836 lebih besar daripada t-tabel 2,00172. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 4,234 lebih besar daripada t-tabel 2,00172. Selain itu, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 16,241 lebih besar daripada t-tabel 2,00172. Secara simultan, rekrutmen, pelatihan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 482,985 lebih besar daripada F-tabel 2,76. Nilai koefisien determinasi 96% memproyeksikan jika variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 4% yang lain disebabkan faktor lain di luar model penelitian.

ABSTRACT

This research is aimed at analyzing the impact of recruitment, job training, and career development on employee performance at Sarah Hospital in Medan. This study uses a descriptive quantitative approach with data processing through SPSS version 26. The population in this study is 160 permanent employees, while the sample consists of 62 respondents determined through probability sampling with a random sampling technique based on the Slovin formula at a 10% error rate. The results of the study present that recruitment contributes positively and significantly to employee performance with a t-count of 17.836 greater than the t-table of 2.00172. Job training also has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 4.234 greater than the t-table of 2.00172. In addition, career development has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 16.241 greater than the t-table of 2.00172. Simultaneously, recruitment, job training, and career development have a positive and significant effect on employee performance with an F-count value of 482.985 greater than the F-table of 2.76. The coefficient of determination value of 96% projects that variations in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 4% is caused by other factors outside the research model.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan lembaga penyedia layanan kesehatan yang berperan krusial terkait penjaan serta peningkatan kualitas hidup masyarakat. Kinerja pelayanan rumah sakit besar dipengaruhi oleh kondisi sumber daya manusianya, mulai dari tenaga medis ataupun nonmedis. Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik, maka operasional rumah sakit dapat berjalan lebih efektif, mutu layanan meningkat, dan kepuasan pasien pun lebih terjaga. Kinerja karyawan yang baik tentu berpengaruh bagi kepuasan pasien dan keberhasilan operasional rumah sakit secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2020).

Rumah Sakit Sarah di Medan sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Sejumlah permasalahan masih ditemukan, seperti pemanfaatan waktu istirahat yang kurang tepat, kelalaian dalam pekerjaan administrasi, serta belum optimalnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut berdampak pada munculnya keluhan pasien dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

(Sumber: Data Rumah Sakit Sarah, 2025).

Berdasarkan data pengukuran kinerja karyawan medis dan nonmedis Rumah Sakit Sarah periode Januari–Desember 2025, masih ditemukan karyawan yang memperoleh nilai "kurang aktif" pada beberapa indikator kerja. Pada indikator ketepatan waktu pelaksanaan kerja, sebanyak 4 dari 62 responden (6,5%) mendapatkan nilai kurang aktif. Pada indikator perilaku dan tanggung jawab, sebanyak 3 karyawan (4,8%) dan pada indikator pelayanan prima serta pengambilan keputusan sebanyak 6 karyawan (9,7%) masih memperoleh nilai di bawah standar (Sumber: Rumah Sakit Sarah, 2025).

Permasalahan lain juga terlihat pada aspek rekrutmen. Hasil prasurvei tahun 2026 terhadap 30 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai proses rekrutmen belum berjalan sesuai standar perusahaan. Dari empat pernyataan yang diajukan, tiga di antaranya mendapat respons tidak setuju lebih dari 50%. (Samsudin, 2018). Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan operasional rumah sakit.

Di sisi pelatihan kerja, data penilaian pelaksanaan pelatihan tahun 2025 menunjukkan masih terdapat karyawan dengan nilai "kurang baik." Pada divisi Medis Fungsional (22 karyawan), sebanyak 3 orang (13,6%) mendapatkan nilai kurang baik. Pada divisi Pelayanan Medis dan Penunjang Medis (10 karyawan), 2 orang (20%), dan pada Divisi Umum dan SDM (10 karyawan), juga 2 orang (20%) mendapat nilai di bawah standar (Mangkunegara, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kompetensi kerja. Sementara itu, pada aspek pengembangan karier, hasil prasurvei menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden menilai pengembangan karier belum sesuai dengan kebutuhan sistem kerja. Lambatnya evaluasi dan pengambilan keputusan promosi diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi serta kinerja karyawan.

Pada aspek pengembangan karier, hasil prasurvei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 56,7% menyatakan pengembangan karier belum sesuai dengan kebutuhan sistem kerja. Permasalahan ini diperkuat oleh temuan bahwa lamanya evaluasi tim pengembangan dan lambatnya pengambilan keputusan terkait promosi jabatan menjadi faktor utama menurunnya motivasi dan kinerja karyawan (Sunnyoto, 2017).

Rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga kerja berkualitas yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi (Yani, 2017). Pelatihan kerja yang tepat sasaran akan memperkuat kompetensi teknis dan nonteknis karyawan (Widodo, 2019). Sementara itu, pengembangan karier yang terarah akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang (Nawawi, 2022). Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama diyakini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mendukung keterkaitan variabel-variabel ini. Ruslanto (2018) membuktikan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Wardani et al. (2020) menemukan pengaruh serupa di PT Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. Yudha (2021) dan Tanzila (2023) juga mengkonfirmasi pengaruh positif rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah luaran kerja yang dihasilkan tiap orang ataupun tim dari tiap lembaga berkesesuaian dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang ampu. (Sedarmayanti, 2020). Mangkunegara (2020) mendefinisikan Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian kerja dari sisi kualitas dan kuantitas dalam mendukung tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan mencakup kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah upaya menarik dan memperoleh calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria kebutuhan jabatan dalam organisasi. (Samsudin, 2018). Siagian (2016) menambahkan bahwa rekrutmen adalah proses yang bertujuan mendapatkan kandidat yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Indikator rekrutmen dalam penelitian ini meliputi jenis tenaga kerja, kualitas dan kuantitas tenaga kerja, sumber tenaga kerja, dan prosedur rekrutmen.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diketahui sebagai langkah pembelajaran jangka pendek yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan (Mangkunegara, 2020). Widodo (2019) menyampaikan pelatihan sebagai rangkaian kegiatan perseorangan guna menambah kecakapan dan ilmu secara sistematis. Pelatihan yang baik membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien Indikator pelatihan kerja dalam penelitian ini terdiri atas instruktur, peserta, metode, materi, dan tujuan pelatihan.

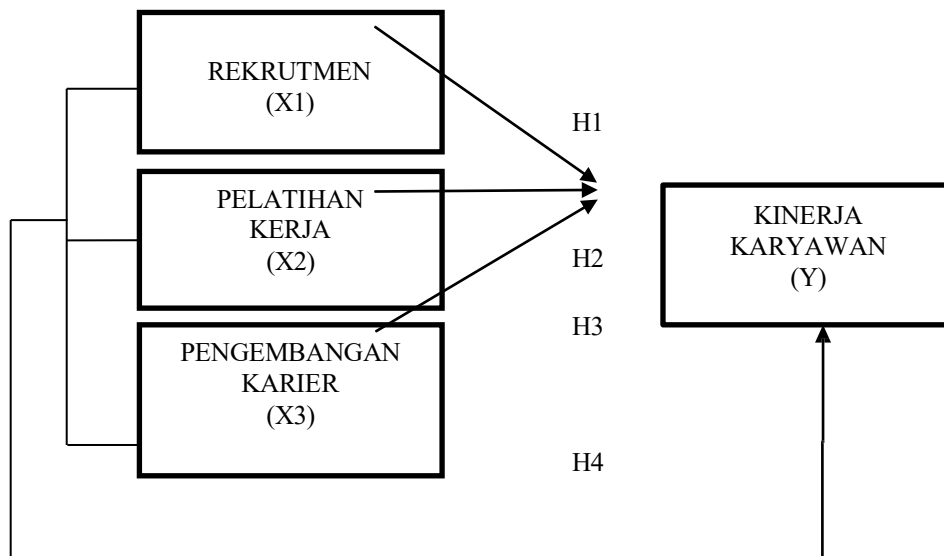
Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengenali dan mengembangkan potensi karyawan agar siap menghadapi tuntutan kerja di masa depan. (Sunnyoto, 2017). Nawawi (2022) menambahkan bahwa pengembangan karier bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar siap menghadapi tantangan kerja di masa depan. Program ini penting untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kesiapan pegawai dalam menempati posisi yang lebih tinggi. Indikator pengembangan karier dalam penelitian ini meliputi penghargaan, sanksi, promosi, mutasi, dan evaluasi kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana disajikan pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Studi mengaplikasikan pendekatan kuantitatif deskriptif berlokasi di Rumah Sakit Sarah Medan, Jalan Baja Raya No. 10, Medan Petisah. Populasi studi berjumlah 160 karyawan tetap. Sampel ditentukan dengan pengaplikasian persamaan Slovin dan tingkatan error 10%, alhasil didapat 62 responden (Sugiyono, 2018).

Data dihimpun dengan observasi, wawancara, dan kuesioner berskala Likert 1 sampai 5. Pengolahannua dijalankan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas (Sedarmayanti, 2020)	Kuantitas; Ketepatan waktu; Inisiatif; Kemampuan	Likert
Rekrutmen (X1)	Proses mendapatkan calon tenaga kerja kualifaid	Jenis TK; Kualitas & kuantitas; Sumber TK; Prosedur	Likert

	(Samsudin, 2018)		
Pelatihan Kerja (X2)	Pendidikan jangka pendek terorganisir (Mangkunegara, 2020)	Instruktur; Peserta; Metode; Materi; Tujuan	Likert
Pengembangan Karier (X3)	Identifikasi dan pengembangan potensi pegawai (Sunyoto, 2017)	Penghargaan; Sanksi; Promosi; Mutasi; Evaluasi	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Umur	≤ 30 tahun	22	35,5%
	31–40 tahun	28	45,2%
	>40 tahun	12	19,3%
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	41,9%
	Perempuan	36	58,1%
Pendidikan	SMA/SMK	10	16,1%
	D3	18	29,0%
	S1	30	48,4%
	S2	4	6,5%
Lama Kerja	< 2 tahun	14	22,6%
	2–5 tahun	24	38,7%
	> 5 tahun	24	38,7%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Visualisasi pada tabel 2 Responden dari studi memiliki ciri khas yang beragam didasarkan pada usia, jenis kelamin, latar belakang akademik, dan lama kerja. Keragaman tersebut memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai kondisi karyawan di Rumah Sakit Sarah Medan. Secara umum, responden didominasi oleh kelompok usia produktif, perempuan, dan karyawan dengan tingkat pendidikan S1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Proyeksi dari Tabel 3, luaran uji validitas mempresentasikan jika tiap item soal pada variabel kinerja karyawan, rekrutmen, pelatihan kerja, dan pengembangan karier bernilai r-hitung di atas r-tabel 0,30. Dengan demikian, tiap butir pernyataan disetujui valid dan layak digunakan. Uji reliabilitas turut memproyeksikan jika tiap variabel mendapat angka Cronbach's Alpha di atas 0,70, alhasil instrumen disetujui reliabel. (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q-1	0,588	0,30	Valid
	Q-2	0,610	0,30	Valid
	Q-3	0,603	0,30	Valid
	Q-4	0,617	0,30	Valid
	Q-5	0,512	0,30	Valid
	Q-6	0,613	0,30	Valid
	Q-7	0,619	0,30	Valid
	Q-8	0,588	0,30	Valid
Rekrutmen (X1)	Q-1	0,579	0,30	Valid
	Q-2	0,614	0,30	Valid
	Q-3	0,617	0,30	Valid
	Q-4	0,614	0,30	Valid
	Q-5	0,546	0,30	Valid



	Q-6	0,609	0,30	Valid
--	-----	-------	------	-------

	Q-7	0,592	0,30	Valid
	Q-8	0,579	0,30	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	Q-1	0,665	0,30	Valid
	Q-2	0,599	0,30	Valid
	Q-3	0,569	0,30	Valid
	Q-4	0,628	0,30	Valid
	Q-5	0,699	0,30	Valid
	Q-6	0,635	0,30	Valid
	Q-7	0,569	0,30	Valid
	Q-8	0,595	0,30	Valid
	Q-9	0,622	0,30	Valid
	Q-10	0,611	0,30	Valid
Pengembangan Karier (X3)	Q-1	0,580	0,30	Valid
	Q-2	0,602	0,30	Valid
	Q-3	0,621	0,30	Valid
	Q-4	0,614	0,30	Valid
	Q-5	0,558	0,30	Valid
	Q-6	0,605	0,30	Valid
	Q-7	0,612	0,30	Valid
	Q-8	0,580	0,30	Valid

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	> 0,70	Reliabel
Rekrutmen (X ₁)	0,913	> 0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,887	> 0,70	Reliabel
Pengembangan Karier (X ₃)	0,918	> 0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Dilansir dari Tabel 4, luaran pengujian reliabilitas diketahui angka Cronbach's Alpha semua variabel berada lebih tinggi dari 0,70, yaitu: Kinerja Karyawan (Y) 0,901; Rekrutmen (X₁) 0,913; Pelatihan Kerja (X₂) 0,887; dan Pengembangan Karier (X₃) 0,918. Luaran itulah yang menjadikan tiap instrumen bersifat reliabel, konsisten, dan handal untuk digunakan dalam pengumpulan data (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

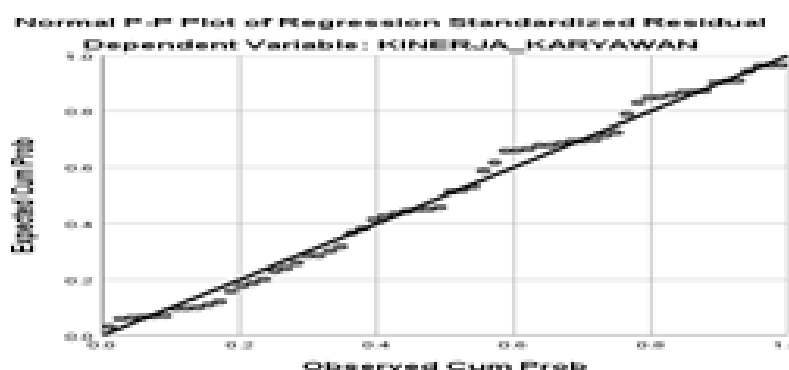
Berdasar pada Tabel 5, luaran uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200. Angka itu berada di atas signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$), alhasil disimpulkan jika residual model regresi berdistribusi normal. Luaran tersebut turut diperkuat oleh Gambar 1 yang memperlihatkan titik-titik data menyebar mengarah pada garis diagonal, yang mengkonfirmasi bahwa asumsi normalitas terpenuhi (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
N	62
Normal Parameters – Mean	0,0000000
Normal Parameters – Std. Deviation	1,54321456
Most Extreme Differences – Absolute	0,083
Most Extreme Differences – Positive	0,083
Most Extreme Differences – Negative	-0,072
Test Statistic	0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Keterangan	Distribusi Normal

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Residuals



Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 202

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,621	1,610	Tidak multikolinear
Pelatihan Kerja (X2)	0,718	1,392	Tidak multikolinear
PengembanganKarier (X3)	0,635	1,575	Tidak multikolinear

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

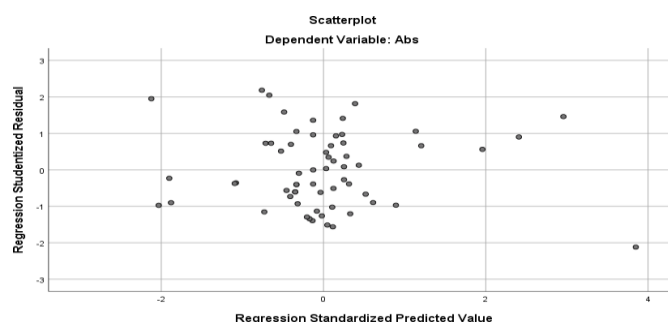
Tampilan Tabel 6, terkait luaran uji multikolinearitas memperlihatkan tiap variabel independen bernilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Rekrutmen (X1) memperoleh Tolerance 0,621 dan VIF 1,610; Pelatihan Kerja (X2) memperoleh Tolerance 0,718 dan VIF 1,392; serta Pengembangan Karier (X3) memperoleh Tolerance 0,635 dan VIF 1,575. Alhasil dapat ditarik simpulan jika tidak terdapat masalah multikolinearitas dari variabel independen pada model regresi ini (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1,421	0,160	Tidak heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X2)	0,873	0,386	Tidak heteroskedastisitas
Pengembangan Karier (X3)	1,205	0,233	Tidak heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Tertampil dari Tabel 7, luaran uji heteroskedastisitas mengaplikasikan metode Glejser memproyeksikan jika tiap variabel independen bernilai signifikansi > 0,05. Rekrutmen (X1) memperoleh nilai sig. 0,160; Pelatihan Kerja (X2) memperoleh nilai sig. 0,386; dan Pengembangan Karier (X3) memperoleh nilai sig. 0,233. Hasil ini diperkuat oleh Gambar 2 yang memperlihatkan titik-titik residual menyebar secara acak tanpa pola tertentu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini sehingga model memenuhi asumsi homokedastisitas (Ghozali, 2018).

Regresi Linier Berganda

Visualisasi Tabel 8, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 2,114 + 0,621X_1 + 0,154X_2 + 0,566X_3 + e$. Konstanta sebesar 2,114 berarti apabila rekrutmen, pelatihan kerja, dan

pengembangan karier bernilai nol, sehingga kinerja staf sejumlah 2,114. Koefisien regresi rekrutmen (X1) sebesar 0,621 menunjukkan tiap kemajuan satu satuan rekrutmen sejalan dengan kinerja karyawan yaitu 0,621 satuan. Koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,154 berarti setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,154 satuan. Koefisien regresi pengembangan karier (X3) sebesar 0,566 berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,566 satuan (Ghozali, 2018).

$$Y = 2,114 + 0,621X_1 + 0,154X_2 + 0,566X_3 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	2,114	1,225	1,726	0,089
Rekrutmen (X1)	0,621	0,035	17,836	0,000
Pelatihan Kerja (X2)	0,154	0,036	4,234	0,000
Pengembangan Karier (X3)	0,566	0,035	16,241	0,000

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Visualisasi luaran uji parsial pada Tabel 8, dapat dianalisis sebagai berikut: Rekrutmen (X1): Luaran uji parsial memproyeksikan t-hitung 17,836 > t-tabel 2,00172 bersama angka signifikansi 0,000 < 0,05. Menyimpulkan jika H1 diterima, artinya rekrutmen memberi dampak positif dan masif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarah di Medan. Rekrutmen diketahui sebagai variabel krusial terkait keberpengaruhan kinerja karyawan. Kongruen terhadap Samsudin (2018) jika upaya rekrutmen yang sesuai turut melahirkan tenaga kerja berkualitas yang mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ruslanto, 2018).

Pelatihan Kerja (X2): Luaran uji parsial memproyeksikan t-hitung 4,234 > t-tabel 2,00172 beserta signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H1 diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarah di Medan. Pelatihan kerja yang tepat sasaran akan memperkuat kompetensi teknis dan nonteknis karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2020; Wardani et al., 2020).

Pengembangan Karier (X3): luaran uji parsial menampilkan angka t-hitung 16,241 > t-tabel 2,00172 serta angka signifikansinya 0,000 < 0,05. Menjadi pertanda H1 diterima, artinya pengembangan karier mempengaruhi secara baik dan besar dengan parsial bagi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarah di Medan. Pengembangan karier yang terarah akan enumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan dalam jangka panjang, dimana hal tersebut tentu berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Sunnyoto, 2017; Tanzila, 2023).

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 9, luaran uji simultan memproyeksikan angka F-hitung 482,985 > F-tabel 2,76 serta signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H1 diterima, artinya rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan pengembangan karier (X3) bermasamaan berdampak baik dan masif bagi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarah di Medan. Hal ini mengindikasikan jika ketiganya adalah indikator penentu yang kuat dalam membentuk kualitas kinerja karyawan di institusi pelayanan kesehatan (Faustino & Sulistya, 2022; Islami et al., 2023).

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	3562,441	3	482,985	0,000
Residual	142,559	58	—	—
Total	3705,000	61	—	—

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
0,980	0,960	0,958	1,568

Sumber: Output SPSS v.26, data diolah peneliti, 2026

Proyeksi dari Tabel 10, koefisien korelasi (R) diangka 0,980 mempresentasikan adanya keterkaitan yang sangat kuat dari variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Angka R Square (R^2) 0,960 menunjukkan jika 96,0% variasi kinerja karyawan mampu diuraikan melalui ketiga variabel independen tersebut, sedang 4,0% diurai oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun kompensasi. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,958 mengkonfirmasi tingginya kemampuan model dalam menjelaskan variasi data secara keseluruhan (Ghozali, 2018)..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rekrutmen memberikan kontribusi positif yang bermakna secara parsial bagi performa pegawai di Rumah Sakit Sarah Medan (t -hitung 17,836 > t -tabel 2,00172). Tercatat bahwa rekrutmen menjadi faktor utama yang paling kuat dalam memengaruhi kinerja tersebut.
2. Terdapat pengaruh positif serta signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Sarah Medan secara individu, didukung oleh perolehan nilai t -hitung sebesar 4,234 yang melampaui t -tabel.
3. Pengembangan karier terbukti secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Rumah Sakit Sarah Medan (t -hitung 16,241 > t -tabel 2,00172).
4. Secara bersama-sama, variabel rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai F -hitung 482,985. Ketiga variabel ini mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 96%.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan rumah sakit Sarah Medan agar lebih memperhatikan dan memberikan pengarahan kepada karyawan yang bekerja dengan terampil, teliti dan fokus dalam meraih prestasi bagian dari tenaga kerja yang mampu meningkatkan pendapatan perusahaan.
2. Diharapkan kepada pimpinan rumah sakit Sarah Medan agar pemimpin sebagai penggerak pelatihan harus mampu memberikan arahan serta tindakan kepada peserta pelatihan.
3. Diharapkan kepada pemimpin rumah sakit Sarah Medan agar lebih meningkatkan dan memperhatikan setiap pemberian reward dalam bentuk promosi jabatan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan prestasi yang di raih karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Diharapkan kepada pimpinan rumah sakit Sarah Medan agar dapat mengatasi dengan memberikan solusi terhadap banyaknya masalah yang terjadi pada saat pelaksanaan kerja karena kurangnya sikap yang tegas dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Zanaf Publishing: Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Badan Penerbit
- Anggraeni, K. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Penempatan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. Skripsi: Universitas Panca Sakti Tegal.
- Faustino, A.A., & Sulistya. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Carding Air Jakarta. Jurnal Penelitian dan Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, 20(4).
- Fazrin, S.M. (2017). Pengaruh Perekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardianti, J.P. (2019). Analisis Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Patra Semarang Hotel & Convention. Skripsi: Universitas Semarang.

- Hariandja, M.T.E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Islami, N.A.N., Jauhar, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5).
- Juniarti. (2023). *Manajemen dan Komitmen Organisasi*. CV Tahta Media Group: Medan.
- Juniarti. (2024). Study of Work Motivation, Work Discipline, and Communication on Employee Organizational Commitment. *International Journal of Economic and Management Sciences*, 1(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nawawi, H. (2022). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta: Bandung.
- PT Refika Aditama: Bandung.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S.P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press: Medan.
- Ruslanto. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada RS Islam Faisal Makassar.
- Samsudin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Pustaka Setia: Bandung.
- Saputri, D.L. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang. Skripsi: Universitas Tridianti Palembang.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS, Edisi Revisi*.
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Motivasi*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Buku Seru: Jakarta.
- Tanzila, F.G. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Bank ABC Tanjung Karang. Tesis: Universitas Lampung.
- Universitas Diponegoro: Semarang.
- Wardani, W., Putro, S., & Laela, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2).
- Widodo. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Yani, H.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Yudha, T.B. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse PT Tempo, Tbk Palembang. Skripsi: Universitas Palembang.