

ANALISIS REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD MULIA ABADI

Narulita Ayu Solikhah^{1*}, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko²

^{1,2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

narulitaayu28@gmail.com^{*}

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to analyze the effect of recruitment, training, and work evaluation on employee performance at UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri Regency. The research focuses on the importance of human resource management in enhancing organizational performance, specifically through recruitment, training, and evaluation practices, which have yielded inconsistent results in previous studies. This research is a quantitative study with a causal approach. Data were collected using questionnaires distributed to all employees, totaling 43 respondents, using a saturated sampling technique. Data were analyzed using IBM SPSS 23 through validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results showed that partially, training has a significant effect on employee performance, while recruitment and work evaluation do not have a significant effect. Simultaneously, recruitment, training, and work evaluation have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.476 indicates that the three independent variables can explain 47.6% of the variation in employee performance, while the remaining 52.4% is explained by other variables outside this research model. This study suggests that the company should improve and strengthen its recruitment and evaluation systems, while maintaining and further developing the training programs that have proven effective in enhancing overall employee performance.

Keywords: Recruitment, Training, Evaluation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya pada aspek rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja, yang memiliki hasil penelitian sebelumnya yang belum konsisten. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh populasi, yaitu sebanyak 43 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 23 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan rekrutmen dan evaluasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,476 menunjukkan bahwa 47,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 52,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memperbaiki dan meningkatkan sistem rekrutmen serta evaluasi kerja, dan mempertahankan serta mengembangkan program pelatihan yang telah berjalan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Evaluasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di Tengah perkembangan zaman yang semakin pesat, persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin kompetitif. Oleh karena itu, Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber dayanya secara optimal, mulai dari manajemen keuangan atau finansial perusahaan, manajemen pemasaran maupun promosi, serta manajemen operasional, hingga manajemen sumber dayanya agar dapat bersaing di era industri saat ini. Perusahaan sendiri adalah sebuah Lembaga yang memiliki tujuan untuk memajukan sebuah perusahaan secara bersama dan berlanjut secara terorganisir dengan berbagai element yang ada didalamnya [1]. Sumber Daya Manusia (*human resource management*) ialah komponen utama dalam sumber daya organisasi yang perlu mendapat perhatian khusus oleh setiap perusahaan maupun lembaga. Untuk memperoleh tingkat kinerja yang baik serta dapat berkompetisi, Perusahaan perlu menganggap bahwa karyawan merupakan elemen asset Perusahaan yang memiliki peran krusial dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan

[2]. Kemajuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keunggulan dan keberadaan sumber daya manusianya, pada masa kini kinerja adalah hal yang sangat diperhatikan bagi suatu organisasi, karena persaingan global yang sudah semakin ketat dan sangat cepat, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus terus di tingkatkan untuk mencapai keberhasilan globalisasi perekonomian dalam rangka mempertahankan dan mendapatkan sebuah keuntungan secara maksimum sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global [3]. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting, sebab Sumber Daya Manusia merupakan faktor bisnis penting yang memegang peranan penting dalam operasional [4]. Oleh karena itu, Perusahaan perlu secara serius memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya guna menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, hal ini tentu membuat semua perusahaan harus bisa mempunyai sumber daya yang berkompetensi dan berkualitas agar kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi target. Karena hal tersebut, kinerja karyawan menjadi satu diantara upaya-upaya perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan.

Pada masa sekarang ini, kinerja menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh suatu organisasi, dikarenakan persaingan global yang semakin ketat dan cepat setiap harinya, apabila kualitas sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan terus ditingkatkan secara berkelanjutan, keberhasilan globalisasi perusahaan dalam rangka mempertahankan dan mendapatkan sebuah keuntungan secara maksimum dapat diwujudkan yang sekaligus dapat menekan kerugian dari persaingan global [3]. Sumber Daya Manusia merupakan faktor bisnis penting yang memegang peranan penting dalam operasional [4]. Kinerja karyawan merujuk pada standar yang telah ditetapkan berdasarkan kurun waktu tertentu dalam menghitung hasil kerja yang dicapai [5]. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama dalam menilai efektivitas Sumber Daya Manusia suatu perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya tercermin dalam produktivitas kerja, tetapi juga dalam kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas [6,7]. Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan sejauh mana mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan[8]. Untuk menghindari segala macam kerugian yang dapat terjadi pada perusahaan, maka menjaga hasil kinerja karyawan yang stabil dan memenuhi target adalah hal yang penting untuk dicapai setiap perusahaan. Berbagai faktor internal perusahaan memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya proses rekrutmen, pelatihan kerja, dan evaluasi kinerja. Proses rekrutmen yang tepat dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan Perusahaan [2], pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi [9], sementara evaluasi kerja dapat menjadi alat perbaikan berkelanjutan [10].

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pengaruh positif dari rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi terhadap kinerja karyawan [11,12]. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan adanya ketidakkonsistensi. Kristanto et al.[13] mengungkapkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan oleh Winarsih et al.[14] yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Anggono dan Hwee [15] juga menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh *negative* dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* dalam hubungan antara rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa dalam organisasi, kualitas implementasi manajemen Sumber Daya Manusia, dan karakteristik responden dapat memengaruhi efektivitas ketiga variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja. Dapat diketahui bahwa meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh masih menunjukkan banyak variasi.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Mulia Abadi Ngadiluwih. UD Mulia Abadi ini merupakan sebuah Usaha Dagang yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu (*woodworking*) dan pembuatan furnitur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap literatur manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi masukan praktis bagi pelaku usaha kecil sampai menengah di Indonesia dalam mengelola karyawan secara lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yaitu untuk menguji pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Metode kuantitatif sendiri merujuk pada pendekatan yang berlandaskan pada paradigma positivisme, dimana penelitian dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrument penelitian yang terstruktur, kemudian dianalisis secara statistic untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya[16]. Sementara dalam penelitian kausalitas, Pendekatan kausalitas digunakan guna menelusuri apakah antarvariabel memiliki keterkaitan timbal balik atau

saling mempengaruhi satu sama lain dalam suatu penelitian[17]. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mulia Abadi Ngadiluwih, Kediri. Ketiga variabel bebas (X), yaitu rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), dan evaluasi kerja (X_3) diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan. Hubungan antar variabel ini dirumuskan dalam bentuk kerangka konseptual regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \cdots + b_nx_n$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen (terikat)
a = konstanta atau intercept
 b_{1-n} = koefisien setiap variabel independent
 x_{1-n} = variabel independen (bebas)

Populasi merupakan kelompok generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk kemudian diambil kesimpulannya[18]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di Ud Mulia Abadi, yang berjumlah sebanyak 43 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil dan berjumlah kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling Non probability sampling (pengambilan sampel secara acak) yaitu Teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel[19].

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert 1–5 kepada seluruh responden. Skala Likert digunakan untuk mengetahui bagaimana individu atau kelompok memandang dan menanggapi suatu fenomena sosial[16]. Pada penggunaan skala Likert, variable penelitian dipecah menjadi indikator-indikator, lalu indikator tersebut menjadi acuan dalam Menyusun butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang dapat berupa kata-kata antara lain; Sangat Setuju (diberi skor 5), Setuju (diberi skor 4), Ragu-ragu/netral (diberi skor 3), Tidak setuju (diberi skor 2), dan Sangat tidak setuju (diberi skor 1).

Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Variabel rekrutmen diukur menggunakan indikator spesifikasi pekerjaan, kebutuhan tenaga kerja, dan sumber rekrutmen. Variabel pelatihan diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Variabel evaluasi kerja terdiri dari indikator kualitas, kredibilitas, dan relevansi evaluasi. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Setelah data terkumpul, dilakukan proses pengolahan dan analisis menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 23. Tahapan analisis dimulai dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial dilakukan menggunakan uji t, uji simultan menggunakan uji F, serta pengujian kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2). Berikut adalah hasil uji dari uji Validitas dan Reliabilitas dari data tersebut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah kemampuan suatu uji untuk mengukur secara akurat bagaimana instrumen yang disusun dapat mengukur apa yang sedang diukur [20]. Uji ini memuat 6 item pernyataan yang dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan hasil yang akan dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Rekrutmen

Validitas variabel Rekrutmen (X_1) dengan pernyataan dari $x_{1.1}$ sampai dengan $x_{1.6}$ sebagai berikut:

- X1.1 → (r-hitung) 0,658 → (2-tailed) 0,000 → keterangan "Valid"
X1.2 → (r-hitung) 0,777 → (2-tailed) 0,000 → keterangan "Valid"
X1.3 → (r-hitung) 0,552 → (2-tailed) 0,000 → keterangan "Valid"
X1.4 → (r-hitung) 0,712 → (2-tailed) 0,000 → keterangan "Valid"
X1.5 → (r-hitung) 0,744 → (2-tailed) 0,000 → keterangan "Valid"
X1.6 → (r-hitung) 0,733 → (2-tailed) 0,000 → keterangan "Valid"

Reliabilitas variable Rekrutmen dengan hasil:

Cronbach's Alpha → 0,919 → keterangan "Reliabel"

Variabel Pelatihan

Variabel Pelatihan (X2) dengan pernyataan dari x2.1 sampai dengan x2.6 sebagai berikut:

X2.1→(r-hitung) 0,916→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X2.2→(r-hitung) 0,794→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X2.3→(r-hitung) 0,884→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X2.4→(r-hitung) 0,857→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X2.5→(r-hitung) 0,877→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X2.6→(r-hitung) 0,846→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”

Realiabilitas variable Rekrutmen dengan hasil:

Cronbach's Alpha→0,788→keterangan “Reliabel”

Variabel Evaluasi

Variabel Evaluasi (X3) dengan pernyataan dari x3.1 sampai dengan x3.6 sebagai berikut:

X3.1→(r-hitung) 0,814→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X3.2→(r-hitung) 0,769→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X3.3→(r-hitung) 0,854→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X3.4→(r-hitung) 0,825→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X3.5→(r-hitung) 0,892→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
X3.6→(r-hitung) 0,850→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”

Realiabilitas variable Rekrutmen dengan hasil:

Cronbach's Alpha→0,912→keterangan “Reliabel”

Variabel Kinerja

Variabel Kinerja (Y) dengan pernyataan dari y1 sampai dengan y6 sebagai berikut:

Y1→(r-hitung) 0,714→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
Y2→(r-hitung) 0,791→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
Y3→(r-hitung) 0,816→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
Y4→(r-hitung) 0,643→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
Y5→(r-hitung) 0,768→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”
Y6→(r-hitung) 0,703→(2-tailed)0,000→keterangan “Valid”

2. Uji Realiabilitas

Realiabilitas variable Rekrutmen dengan hasil:

Cronbach's Alpha→0,832→keterangan “Reliabel”

Dengan jumlah responden sebanyak 43 orang dan tingkat signifikansi 5%, nilai r-tabel sebesar 0,301. Seluruh nilai r-hitung juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dan instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai $\geq 0,70$ [19]. Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable memiliki nilai yang valid dan reliabel menurut metode Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

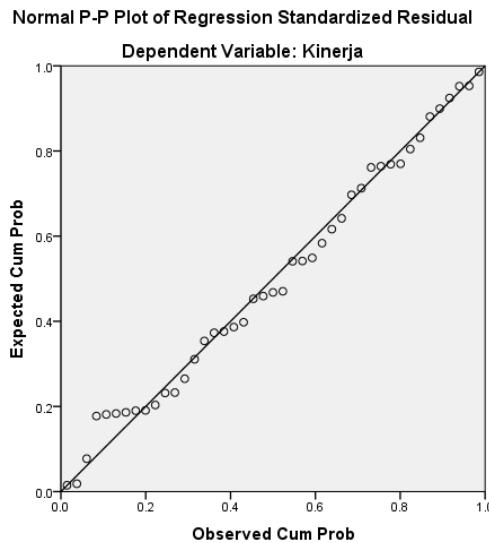
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mulia Abadi. Analisis dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 23.

Statistic Descriptive

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki rata-rata 3,86, pelatihan 3,97, dan evaluasi kerja 3,91. Sementara itu, kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Seluruh variabel berada pada kategori “Setuju” berdasarkan skala *Likert*, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap aspek-aspek manajemen SDM di perusahaan tergolong positif.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah residual dari model regresi telah terdistribusi dengan normal maupun tidak. Dalam penelitian ini sendiri, uji normalitas residual menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residue. Berdasarkan hasil dari uji normalitas (Normal P-P Plot) tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal dan tidak terjadi penyimpangan secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas.

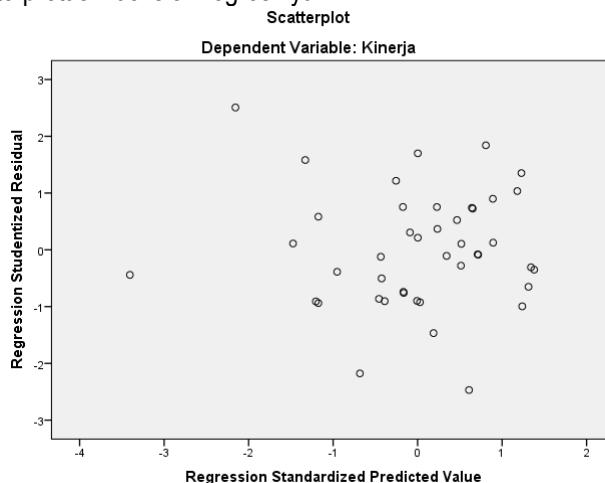


Sumber: data diolah (2025)

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Multikolonieritas, mendapatkan nilai Tolerance sebesar 0.313×1 , 0.195×2 , 0.342×3 dan nilai VIF sebesar 3.195×1 , 5.125×2 , 2.924×3 . yang dapat ditarik Kesimpulan jika hasil uji tidak mengalami multikolonieritas. Hal ini dilihat dari hasil uji multikolonieritas yang menunjukkan jika seluruh variable bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, multikolinearitas tidak terjadi di antara beberapa variabel bebas yang meliputi Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi.

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas (Scatterplot), dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal yang bernilai nol. Jadi dapat diambil Kesimpulan bahwa pola penyebaran tersebut tidak terlihat membentuk sebuah pola yang teratur yang dapat mengindikasikan masalah heteroskedastisitas. Hal ini berarti bahwa varians residual dapat dianggap konstan di sepanjang range prediksi, sehingga memenuhi salah satu asumsi penting regresi linier, yaitu homoskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk sudah layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut dan interpretasi koefisien regresinya.



Sumber: data diolah (2025)

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi menunjukkan nilai $R^2 = 0,476$, yang berarti bahwa 47,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja, sedangkan sisanya 52,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat[21]. Hal ini terjadi karena Adjusted R^2 melakukan penyesuaian sesuai dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel, sehingga lebih akurat menggambarkan kemampuan prediksi model. *Standard Error of Estimate* yaitu 2,733. Semakin rendah standard Error of Estimate, maka semakin akurat prediksi dari model regresi dengan data yang sesungguhnya. Sedangkan Durbin-Watson bernilai 1,980, yang mendekati 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi residual atau residual satu tidak bergantung pada residual lain dan hasil ini dapat dikatakan memenuhi asumsi regresi linear berganda.

Table 1. Model Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.476	.436	2.733	1.980

a. Predictors: (Constant), Evaluasi, Rekrutmen, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2025)

Uji F (Simultan)

Pada Uji F diketahui bahwa $Sig F = 0,000 (< 0,05)$ dan $Fhitung = 11,829$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Evaluasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Walaupun memiliki dua variable yang tidak signifikan, akan tetapi jika dilihat secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan.

Tabel 2. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 regression	265.107	3	88.369	11.829	.000 ^b
residual	291.359	39	7.471		
total	556.465	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Evaluasi, Rekrutmen, Pelatihan

Sumber: data diolah (2025)

Uji t (Parsial)

Sementara itu, uji t menunjukkan hasil yang bervariasi:

Variabel Rekrutmen ($Sig = 0,908 > 0,05$; $t = -0,116$) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan di perusahaan tidak cukup memberikan dampak yang bermakna terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel Pelatihan ($Sig = 0,005 < 0,05$; $t = 2,944$) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik proses pelatihan yang diberlakukan, maka kinerja karyawan juga akan turut lebih meningkat.

Variabel Evaluasi ($Sig = 0,694 > 0,05$; $t = -0,396$) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa proses evaluasi yang diterapkan saat ini belum cukup untuk memberikan dampak yang berarti terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen → $\text{Sig} = 0,908 > 0,05$ (tidak signifikan)
2. Pelatihan → $\text{Sig} = 0,005 < 0,05$ (signifikan)
3. Evaluasi → $\text{Sig} = 0,694 > 0,05$ (tidak signifikan)

Pembahasan

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan UD Mulia Abadi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, dapat dijabarkan bahwa variable Rekrutmen (X1) melalui uji t tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai $\text{Sig} = 0,908$; $p > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan telah ditolak.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan UD Mulia Abadi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (X2) melalui uji t memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai sebesar $\text{Sig} = 0,005$; $p < 0,05$ yang dapat diambil kesimpulan bahwa H2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan telah diterima.

Pengaruh evaluasi terhadap kinerja karyawan UD Mulia Abadi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa Evaluasi Kinerja (X3) melalui uji t juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan dengan perolehan nilai sebesar $\text{Sig} = 0,694$; $p > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa H3 yang menyatakan bahwa evaluasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan telah ditolak.

Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi terhadap UD Mulia Abadi

Hasil dari uji F pada tabel 4. memperoleh nilai probabilitas variable rekrutmen, pelatihan dan evaluasi yang lebih rendah dari taraf signifikan yaitu $\text{Sig F} = 0,000 (< 0,05)$ dan $F\text{hitung} = 11,829$. Dan dapat diketahui juga dari Tabel Model Summary, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sejumlah 0,476. Yang berarti 47,6% dari variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu evaluasi, rekrutmen, dan pelatihan, dan sisanya sebesar 52,4%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mulia Abadi Ngadiluwih. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, penelitian ini menyimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, hanya pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, rekrutmen dan evaluasi kerja tidak menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 47,6% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan memiliki posisi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan proses rekrutmen dan evaluasi kerja. Kebaruan riset ini terletak pada konteks pelaksanaan di sektor usaha mikro skala lokal, yang belum banyak dijadikan objek penelitian sebelumnya, khususnya dalam mengkaji tiga aspek manajemen Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap kinerja. Hasil ini sekaligus menyoroti perlunya peninjauan ulang terhadap sistem rekrutmen dan evaluasi kerja yang diterapkan perusahaan, agar dapat berfungsi lebih strategis dalam mendukung pencapaian target kerja dalam sebuah perusahaan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang lebih terarah dan berkelanjutan, serta dalam memperbaiki proses rekrutmen dan evaluasi berbasis indikator kinerja yang jelas. Dari sisi teoretik, penelitian ini menguatkan bahwa pelatihan memiliki hubungan kausal yang signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks perusahaan kecil-menengah di sektor produksi dan distribusi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan lain seperti mixed methods untuk memperluas sudut pandang dan kedalaman analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rae H, Wihara DS, Soeprajitno ED. Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinkop Umtk Kota Kediri. SIMANIS; Simp Manaj Dan Bisnis I 2022;1:835–41.

- [2] Kristanti D, Pangastuti RL. Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. vol. 24. Wiyung, Kota Surabaya 60222: Penerbit Media Sahabat Cendekia; 2019.
- [3] Nurkhotimah S. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. Manageable 2022;1:42–55. <https://doi.org/10.59000/jm.v1i1.3>.
- [4] Fitriana NN, Wihara DS, Soeprajitno ED. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pelaku Ukm Untuk Memperkuat Daya Saing Pada Ukm (Studi Fenomenologi Pada Paguyuban Ukm Amreh Mulyo Baleturi Tegaron). Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntasi Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2022:80–5.
- [5] Saputra I, Rahmat HK. Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. J Curr Res Manag Policy, Soc Stud 2024;1:19–24.
- [6] Mufida II, Kurniati RR, Krisdianto D. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Jia Gabi 2021;10:158–64.
- [7] Silaen NR, Syamsuriansyah, Chairunnisa R, Sari MR, Mahriani E, Tanjung R, et al. Teori sumber daya manusia. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG; 2021.
- [8] Terisma EU, Subagyo S, Purnomo H. Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan Dan Incentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Simp Manaj Dan Bisnis II 2023;2:312–22.
- [9] Wahyuningsih S. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. J War 2019;60:91–6.
- [10] Lumempow V, Posumah JH, Kolondam HF. Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). Jap 2021;VII:38–49.
- [11] Dwiansyah A, Giningroem SDWP, Lestari SI, Meliawati W. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia). PPIMAN Pus Publ Ilmu Manaj 2024;2:43–58.
- [12] Sarpan, Alam IK, Awaludin M. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT QES INDONESIA. J Mitra Manaj 2024;15:71–80.
- [13] Kristanto, Saragih M, Purba DT. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. Manaj J Ekon 2024;6:55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>.
- [14] Winarsih W, Suroso, Karnama MM. The Effect Of Performance Appraisal And Work Motivation On Employee Performance PT. Tri Jaya Teknik Karawang. Manag Stud Entrep J 2023;4:5821–31.
- [15] Anggono, Hwee TS. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. Remik Ris Dan E-Jurnal Manaj Inform Komput 2024;8:73–9. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13243>.
- [16] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2nd ed. Yogyakarta: ALFABETA; 2024.
- [17] Duryadi M. Model Analisis Jalur (Path Analysis): Penelitian Teologi Terapan Kausalitas Kuantitatif. J Teol Injili Dan Pendidik Agama 2024;2:225–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jutipa.v2i4.378>.
- [18] Amrudin, Priyanda R, Agustina TS, Arianti NS, Rusmayani NGAL, Aslindar DA, et al. Metodologi Penelitian Kuantitatif. vol. 11. I. Dk. Demangan RT 03 RW 04, Bakipandeyan, Kec. Baki - Sukoharjo 57556: Pradina Pustaka; 2022.
- [19] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. II. Bandung: ALFABETA; 2019.
- [20] Ninditya A, Purnomo H. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk). SIMANIS; Simp Manaj Dan Bisnis I 2022;1:105–12.
- [21] Dialazta W, Meilina R, Soedjoko DKH. Pengaruh Disiplin Kerja, Incentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecockdi Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Simp Manaj Dan Bisnis II 2023;2:1386–94.