MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Di Kantor Bupati Sidikalang

Kelvin Burju Lamtama Tampubolon, Raya Panjaitan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan
Jl. Sutomo No, 4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235
kelvinburju@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan di Kantor Bupati Sidikalang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap Kantor Bupati Sidikalang sebanyak 120 orang, dengan jumlah sampel 55 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan sistem rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi serta pelatihan yang terencana dan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan.

Kata kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sektor Publik

Abstract

This study aims to comprehensively analyze the influence of the recruitment and training process on the quality of employee performance at the Sidikalang Regent's Office. The study used a quantitative approach with an associative research type. The study population was all 120 permanent employees of the Sidikalang Regent's Office, with a sample size of 55 respondents determined using the Slovin formula and proportional random sampling technique. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that the recruitment and training process, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on the quality of employee performance. This finding confirms that the implementation of a transparent and competency-based recruitment system, as well as planned and continuous training, is very important in improving the performance of government officials.

Article history
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Keywords: *Recruitment, Training, Employee Performance, Human Resource Management, Public Sector*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Kantor Bupati Sidikalang, peran karyawan menjadi sangat vital dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah bagaimana proses rekrutmen dan pelatihan dilakukan. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menarik dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang baik tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis calon pegawai, tetapi juga mencakup kesesuaian nilai, etika kerja, serta loyalitas terhadap instansi. Rekrutmen yang tidak efektif dapat mengakibatkan masuknya pegawai yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas layanan.

Selain rekrutmen, pelatihan juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan kemampuan, keterampilan, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab kerja. Dalam lingkungan pemerintahan, pelatihan sering kali diadakan untuk menyesuaikan kemampuan pegawai dengan tuntutan regulasi baru, sistem digitalisasi pelayanan publik, serta peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Pelatihan yang terarah, terukur, dan berkelanjutan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional, produktif, dan inovatif.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Bupati Sidikalang, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam proses rekrutmen dan pelatihan pegawai. Dalam hal rekrutmen, masih ada indikasi bahwa penempatan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan. Hal ini dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan motivasi karyawan. Sementara itu, dari sisi pelatihan, beberapa program yang dilaksanakan belum sepenuhnya menyentuh kebutuhan nyata pegawai di lapangan, baik dari segi materi maupun metode pelaksanaan. Kurangnya evaluasi pasca pelatihan juga menjadi kendala dalam menilai efektivitas program tersebut terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan di Kantor Bupati Sidikalang memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Karyawan yang berkinerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan kepada masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun akibat proses rekrutmen yang tidak selektif dan pelatihan yang kurang efektif, maka akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, kepuasan masyarakat, dan citra institusi pemerintah.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan di Kantor Bupati Sidikalang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi upaya peningkatan sistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam hal rekrutmen yang berbasis kompetensi dan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan Kantor Bupati

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sidikalang dapat semakin meningkatkan profesionalitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk mengelola manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan publik.

II.1 .2 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai tahap awal dalam memperoleh pegawai yang berkualitas. Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jumlah pegawai, tetapi juga untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan jabatan.

Dalam organisasi pemerintahan, proses rekrutmen harus dilaksanakan berdasarkan prinsip merit system, yaitu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar utama dalam pengangkatan pegawai. Rekrutmen yang dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel akan menghasilkan aparatur yang memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural yang memadai. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak berbasis kompetensi berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara pegawai dan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja.

Indikator rekrutmen dalam penelitian ini meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, sumber dan metode rekrutmen, proses seleksi, serta kesesuaian penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Rekrutmen yang baik diyakini mampu menghasilkan pegawai yang memiliki pemahaman tugas yang baik, komitmen kerja yang tinggi, serta kemampuan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

II .1. 3 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Mangkunegara mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan kemampuan teknis dan konseptual pegawai. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia untuk menyesuaikan kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara. Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan akan membantu pegawai meningkatkan kompetensi, memahami regulasi dan prosedur kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja, etika, dan tanggung jawab sebagai aparatur negara.

Indikator pelatihan dalam penelitian ini meliputi kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang digunakan, kualitas instruktur atau narasumber, serta evaluasi dan tindak lanjut pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dievaluasi secara sistematis diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

II.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Wibowo menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan tersebut. Dalam organisasi sektor publik, kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab dan disiplin kerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian khusus.

II.1.4 Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

Secara teoretis, rekrutmen memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Rekrutmen yang dilaksanakan secara tepat akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Pegawai yang direkrut melalui proses seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

II.1.5 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan juga memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan akan membantu pegawai mengatasi keterbatasan kemampuan, meningkatkan produktivitas, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan diyakini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

II.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat landasan teori dan menunjukkan posisi penelitian ini di antara penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan. Kajian terhadap penelitian terdahulu juga bertujuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan variabel, objek, serta hasil penelitian, sehingga dapat menunjukkan kebaruan (novelty) penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan jabatan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Penelitian selanjutnya oleh Rivai dan Sagala (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menekankan pentingnya pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan kerja agar mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kemampuan dan efektivitas pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wibowo (2020) menemukan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas rekrutmen, tetapi juga oleh pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang berkelanjutan.

Penelitian di sektor publik yang dilakukan oleh Siregar (2021) pada instansi pemerintahan daerah menunjukkan bahwa penerapan sistem rekrutmen berbasis merit dan pelaksanaan

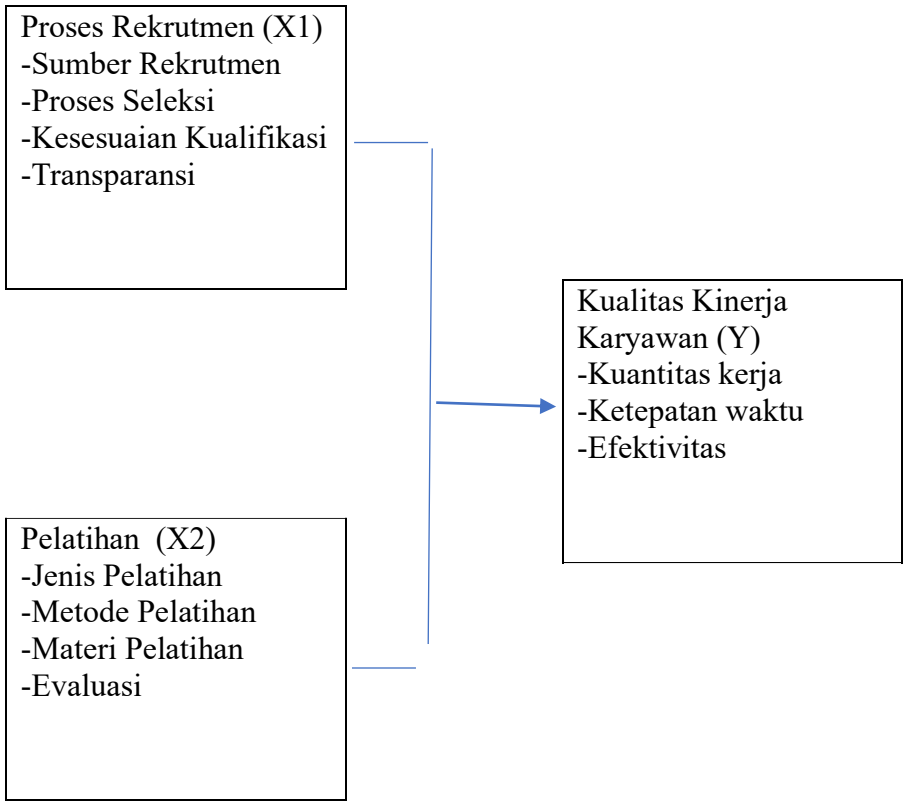
MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pelatihan yang terencana berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini, namun memiliki perbedaan pada objek dan lokasi penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pelatihan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian, yaitu Kantor Bupati Sidikalang, serta fokus pada pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan daerah.

II.3 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran sistematis mengenai hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual berfungsi sebagai acuan dalam merumuskan hipotesis dan menentukan arah analisis penelitian.

Dalam penelitian ini, kualitas kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu proses rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2). Proses rekrutmen dipandang sebagai tahap awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan pelatihan merupakan upaya pengembangan kompetensi pegawai setelah proses rekrutmen dilakukan.

Proses rekrutmen (X1) yang dilaksanakan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi diyakini mampu menghasilkan pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai yang direkrut melalui proses yang tepat akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak positif terhadap kualitas kinerja.

Pelatihan (X2) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme pegawai. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dilaksanakan secara berkelanjutan akan membantu pegawai meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan secara parsial maupun simultan memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Hubungan tersebut digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut: proses rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

II.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Parsial

H1: Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Hipotesis Bersama

H_3: Proses rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

III.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena seluruh variabel diukur dalam bentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif melalui data numerik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh proses rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) di Kantor Bupati Sidikalang.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel.

III.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Bupati Sidikalang, Kabupaten Dairi.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan:

- Kantor Bupati Sidikalang merupakan organisasi perangkat daerah yang menerapkan sistem rekrutmen dan pelatihan pegawai secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Sebagai lembaga pemerintahan tingkat kabupaten, kantor ini memiliki peran strategis dalam pelayanan publik sehingga kualitas kinerja karyawannya menjadi sangat penting.
- Terdapat aksesibilitas data dan kesediaan pihak instansi untuk mendukung pelaksanaan penelitian.
- Belum banyak penelitian serupa yang dilakukan di lokasi ini sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan yang baru

Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan September hingga Februari, yang mencakup tahap penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir penelitian.

Populasi dan Sampel / Subjek Penelitian

III.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (Pegawai Negeri Sipil/ASN) yang bekerja di Kantor Bupati Sidikalang dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Pembatasan masa

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kerja minimal 1 tahun dimaksudkan agar responden telah memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai proses rekrutmen dan pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja.
Berdasarkan data kepegawaian per Agustus 2024, jumlah populasi adalah 120 orang pegawai tetap yang tersebar di berbagai bidang dan bagian.

III.3.2 Sampel

Teknik penentuan sampel menggunakan proportional random sampling, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, dengan memperhatikan proporsi jumlah pegawai pada setiap bagian atau bidang.
Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi telah diketahui:
Rumus Slovin:

$$\mathbf{n} = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}(\mathrm{e})^2}$$

$$n\frac{120}{1 + 120(0{,}1)^2}$$

n = 54,5 atau 55

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden, yang akan diambil secara proporsional dari setiap bagian/unit kerja.

III.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

III.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data,yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau responden penelitian (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

- Kuesioner yang diisi oleh responden (karyawan Kantor Bupati Sidikalang)
- Observasi langsung terhadap aktivitas dan perilaku kerja pegawai
- Wawancara tidak terstruktur dengan beberapa pegawai dan pimpinan untuk mendapatkan informasi tambahan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau data yang telah tersedia sebelumnya (Sugiyono, 2019). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

- Struktur organisasi Kantor Bupati Sidikalang
- Data jumlah dan komposisi pegawai
- Dokumen dan arsip terkait proses rekrutmen pegawai
- Laporan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai
- Dokumen evaluasi kinerja pegawai
- Jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang relevan
- Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan manajemen ASN

III.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban:
Skala Pengukuran Likert

Skor	Kategori jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Kuesioner terdiri dari tiga bagian:
Bagian A: Identitas responden (usia,jenis kelamin,pendidikan,masa kerja)
Bagian B: Pernyataan tentang variabel Rekrumen (X1) dan Pelatihan (X2)
Bagian C: Pernyataan tentang variabel kinerja karyawan (Y)

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2019). Observasi dilakukan untuk:

- Mengamati perilaku dan aktivitas kerja pegawai
- Mengamati kondisi lingkungan kerja
- Memvalidasi data yang diperoleh dari kuesioner

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen dan arsip yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2019). Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi:

- Foto-foto kegiatan
- Dokumen administrasi kepegawaian
- Laporan tahunan instansi
- Data statistik pegawai

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai literatur yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan hasil penelitian terdahulu untuk membangun landasan teori dan kerangka berpikir penelitian.

III.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik (Sugiyono, 2019).

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	**Definisi**	**Indikator**	**Skala**
Rekrutmen (X1)	Proses menarik dan menyeleksi calon pegawai	Sumber rekrutmen, Proses seleksi kesesuaian kualifikasi,Transparansi dan Objektivitas	Likert
Pelatihan (X2)	Proses peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai	Jenis pelatihan,Materi, Metode,Evaluasi pelatihan	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja karyawan sesuai standar organisasi	Kuantitas kerja,Ketepatan waktu,Efektivitas,Kualitas kerja,Tanggung jawab	Likert

Penjelasan Indikator:
A. Variabel Rekrutmen (X_1):

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

- Sumber rekrutmen: Mengukur asal calon pegawai (internal/eksternal), keterbukaan informasi lowongan, dan jangkauan publikasi rekrutmen.
- Proses seleksi: Mengukur tahapan seleksi yang dilakukan, kejelasan kriteria penilaian, profesionalitas panitia seleksi, dan transparansi proses.
- Kesesuaian kualifikasi: Mengukur kesesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kompetensi calon pegawai dengan persyaratan jabatan.
- Transparansi dan objektivitas: Mengukur keterbukaan proses rekrutmen, tidak adanya praktik KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), serta keadilan dalam penilaian.

B. Variabel Pelatihan (X_2):

- Jenis pelatihan: Mengukur variasi pelatihan yang diberikan seperti pelatihan teknis, manajerial, kepemimpinan, dan pengembangan diri.
- Materi pelatihan: Mengukur relevansi materi dengan tugas pegawai, kesesuaian dengan kebutuhan, kelengkapan, dan kemutakhiran materi.
- Metode pelatihan: Mengukur variasi metode yang digunakan seperti ceramah, diskusi, simulasi, studi kasus, dan praktik lapangan.
- Evaluasi pelatihan: mengukur pelaksanaan evaluasi terhadap peserta, evaluasi pasca pelatihan, dan tindak lanjut hasil pelatihan.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y):

- Kuantitas kerja: Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan volume kerja yang mampu ditangani pegawai.
- Kualitas kerja: Mengukur tingkat ketelitian, kerapian, kelengkapan, dan ketepatan hasil kerja.
- Ketepatan waktu: Mengukur kemampuan menyelesaikan tugas sesuai deadline dan kedisiplinan waktu kerja.
- Efektivitas kerja: Mengukur pencapaian target kerja dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.
- Tanggung jawab: Mengukur tingkat komitmen, dedikasi, dan inisiatif pegawai dalam bekerja.Evaluasi pelatihan: Mengukur pelaksanaan evaluasi terhadap peserta, evaluasi pasca pelatihan, dan tindak lanjut hasil pelatihan.

III.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan secara bertahap dan sistematis untuk memastikan keakuratan serta validitas hasil penelitian.

Tahap awal analisis meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan motivasi berprestasi terhadap employability.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN: 3025-9495

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) sesuai dengan metode penelitian kuantitatif yang telah dirancang pada Bab III. Penggunaan SPSS bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Tahapan analisis data diawali dengan pengujian kelayakan data melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Validitas,Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi setiap item pernyataan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel rekrutmen, pelatihan, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas,Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach’s Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel rekrutmen, pelatihan, dan kinerja karyawan masing-masing berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas,Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas,Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas,Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda,Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + b1X1 + b2X2$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) bernilai positif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan, maka semakin meningkat kualitas kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel pelatihan (X2) juga bernilai positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t),Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Demikian pula variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F),Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

terhadap kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Koefisien Determinasi,Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square berada pada kategori sedang hingga kuat, yang berarti bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kualitas kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di Kantor Bupati Sidikalang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan transparan proses rekrutmen yang diterapkan, khususnya yang berbasis kompetensi dan prinsip merit system, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kedua, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di Kantor Bupati Sidikalang. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dilaksanakan secara terencana, dan dievaluasi secara berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Ketiga, proses rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara proses perolehan sumber daya manusia yang berkualitas melalui rekrutmen yang tepat dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang efektif. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, Kantor Bupati Sidikalang disarankan untuk terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan menerapkan sistem yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi secara konsisten. Penyesuaian antara kompetensi pegawai dan kebutuhan jabatan perlu menjadi perhatian utama agar kinerja pegawai dapat optimal.

Kedua, instansi disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, sehingga materi pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, evaluasi terhadap hasil pelatihan perlu dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan dan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniawan, R. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 4(1), 21–29.

Lumban Tobing, J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 88–97.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nugroho, A., & Santoso, B. (2021). Rekrutmen dan kinerja karyawan di sektor publik. Jurnal Administrasi Negara, 4(2), 67–75.

Pratama, D., & Lestari, S. (2020). Pengaruh sistem rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Manajemen SDM, 5(1), 33–41.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sari, R., & Putra, A. (2021). Pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja aparatur sipil negara. Jurnal Manajemen Publik, 6(2), 45–56.

Siregar, H., & Hutapea, R. (2020). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1), 55–64.

Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuliana, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(3), 112–120.