



Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Klinik Estetiderma Bekasi

Mega Juniarti^{1*}, Risza Putri Elburdah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: Juniartimega91@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the issue of employee productivity at Estetiderma Clinic Bekasi, as indicated by the unmet distribution target data during the 2021–2024 period. In addition, there are indications that improvements are needed in the effectiveness of recruitment methods and employee work discipline, as reflected in the attendance data. The purpose of this study is to determine whether recruitment (X1) and work discipline (X2) have an effect on employee productivity (Y), either partially or simultaneously, at Estetiderma Clinic Bekasi. The research method used is associative quantitative research. The population and sample consist of all 130 employees of Estetiderma Clinic Bekasi. The data analysis techniques employed include multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of the study show that: (1) the recruitment variable (X1) has a t-value of 9,503 > t-table 1.978 and a significance value of 0.000 < 0.05, indicating a positive and significant effect of recruitment on employee productivity; (2) the work discipline variable (X2) has a t-value of 13,154 > t-table 1.978 and a significance value of 0.000 < 0.05, indicating that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity; and (3) the simultaneous F-test result shows an F-value of 114.347 > F-table 3.067 with a significance value of 0.000 < 0.05, which means that recruitment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity. These two variables contribute 64.3% to employee productivity, while the remaining 35.7% is influenced by other factors not included in this study.*

Keywords: *Employee Productivity; Performance; Recruitment, Regression; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan produktivitas karyawan di Klinik Estetiderma Bekasi yang terlihat dari data target distribusi yang tidak tercapai secara maksimal selama periode 2021 hingga 2024. Selain itu, terdapat indikasi perlunya perbaikan dalam efektivitas metode rekrutmen dan tingkat kedisiplinan kerja karyawan, yang tercermin dari data absensi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan di Klinik Estetiderma Bekasi. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan Klinik Estetiderma Bekasi yang berjumlah 130 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai t hitung 9,503 > t tabel 1,978 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas karyawan. 2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung 13,154 > t tabel 1,978 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3. Hasil uji F simultan menunjukkan nilai F hitung 114,347 > F tabel 3,067 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedua variabel ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 64,3% terhadap produktivitas karyawan, sementara sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Performa; Produktivitas Karyawan; Regresi; Rekrutmen.

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga oleh faktor manusia yang memegang peranan penting. Adanya peran penting tersebut, Perusahaan dituntut untuk selalu mempersiapkan diri dalam menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Manusia memiliki perilaku, perasaan, dan tujuan yang mendasar.

Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang baik sangat krusial bagi perusahaan, menjadi kebutuhan yang umum bagi setiap organisasi. Salah satu indikator untuk memancarkan kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki potensi untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. SDM berperan sebagai motor penggerak utama organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal dengan perhatian khusus terhadap hak-hak mereka. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang teruji kompetensinya, memiliki keterampilan yang baik, setia, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan diukur dari seberapa efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas atau menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, seperti waktu, tenaga, atau biaya sebagai input. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan adalah suatu keharusan. Menurut (Hasibuan, 2016), produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).

Menurut (Arviana & Ruswidiono, 2023) “Rekrutmen adalah proses strategis yang bukan hanya tentang mengisi posisi kosong, tetapi juga mengenai pencarian dan penarikan kandidat yang cocok untuk budaya dan nilai perusahaan” sehingga diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada pengembangan perusahaan kedepannya adanya beberapa indikator rekrutmen salah satunya metode rekrutmen.

Metode rekrutmen tingkat efektivitas hitungan persen yang didapat atas pencarian karyawan melalui metode pelabuhan pekerjaan mendapatkan 80% tingkat efektivitas, lalu melalui situs web dapat 70%, melalui media sosial mendapatkan 65%, referensi karyawan dapat 90% tingkat efektivitas, ada melalui pameran karyawan dapat 75%, dan melalui angensi perekrutan dapat 85%. Sehingga karyawan kurang memiliki kemampuan yang diharapkan perusahaan sehingga SDM (sumber daya manusi) dalam peusahaan ini kurang baik untuk menjalankan visi dan misi perusahaan. Faktor lain yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya produktivitas adalah disiplin kerja. Karena masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam berkerja sebagai mana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Presentase kehadiran pada tahun 2021 sebesar 91% dan ketidak hadiran 9%. Pada tahun 2022 presentase kehadiran naik menjadi 92% dan ketidak hadiran turun menjadi 8%. Pada tahun 2023 presentase kehadiran turun menjadi 87% dan presentase ketidak hadiran naik menjadi 13%. Pada tahun 2024 presentase kehadiran naik menjadi 90% dan presentase ketidak hadiran naik 15%.

Tidak hanya kedisiplinan waktu dalam berkerja saja, banyak kedisiplinan dan aturan yang harus diterapkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena Klinik Estetiderma adalah Klinik kecantikan yang melayani jasa treatment maka perusahaan memiliki SOP yang sangat diperhatikan oleh karyawan bekerja seperti menjaga kebersihan lingkungan yang sangat bersih, kebersihan dan kerapian setiap karyawan, dan steril alat treatment, saat melakukan treatment menggunakan pelindung diri seperti masker dan sarung tangan, seragam kerja hanya digunakan dalam ruangan atau didalam klinik saja. Kedisiplinan yang baik dalam bekerja dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Faktor lain yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya produktivitas adalah disiplin kerja. Karena masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam berkerja sebagai mana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap tahunnya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak mencapai sesuai target yang sudah ditentukan. Dilihat pada tahun 2021 pencapaian hanya 88,2% walaupun terlihat stabil terdapat beberapa penyebab, lalu 2022 terjadinya penurunan menjadi 74,8%, pada tahun berikutnya 2023 berubah menjadi 76,2%, dan tahun lalu 2024 menjadi penurunan yng amat banyak menjadi 65,6%. Penurunan tersebut disebabkan oleh produktivitas karyawan yang tidak berjalan dengan maksimal. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu rekrutmen dan disiplin kerja. Untuk mencapai produktivitas yang baik maka proses rekrutmen harus sesuai dengan prosedur yang ada dan dengan demikian disiplin kerja akan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Klinik Estetiderma adalah institusi perawatan kesehatan dan kecantikan kulit yang menyediakan solusi jasa dan produk untuk mengatasi berbagai keluhan kulit dari jerawat, bopeng, pigmentasi, hingga tanda-tanda penuaan kulit. Estetiderma sendiri terdiri dari gabungan 2 kata yaitu “esthete” yang berarti seseorang yang ahli menilai keindahan dan “derm” yang artinya kulit, jadi Estetidema adalah sebagai perusahaan profesional yang berdedikasi penuh dalam bidang keindahan kulit. Klinik Estetiderma memiliki karyawan sebanyak 130 karyawan. Perusahaan ini selalu merekrutmen karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan terhadap klien melalui produk.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Pengertian manajemen menurut (Sutrisno, 2016) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai tujuan tertentu”. Pengertian menurut (Sutrisno, 2016) mengartikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan. Beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah praktek, merekrut, mempekerjakan, memutasi dan mengelola karyawan disebuah organisasi atau perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan perusahaan dengan karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, rekrutmen, pengembangan, dan manajemen perorganisasian sumber daya”. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan aktif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) berasama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan jumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesendirian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016). Menurut (Putra & Mudjijah, 2025) bahwa “Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau diiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisien (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja peratuan waktu. Peran seta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian pada Klinik Estetiderma Bekasi menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut. Waktu penelitian dilaksanakan selama 11 bulan yang dimulai dari bulan November 2024 sampai Oktober 2025. Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Estetiderma Bekasi Ruko Bekasi Mas, Jl. Ahmad Yani No.8-9 Blok C, Marga Jaya, Kec. Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Klinik Estetiderma Bekasi sejumlah 130 karyawan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 130 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Klinik Estetiderma Bekasi yaitu sebanyak 130 orang. Dalam penelitian ini data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan Klinik Estetiderma Bekasi. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi, misi perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

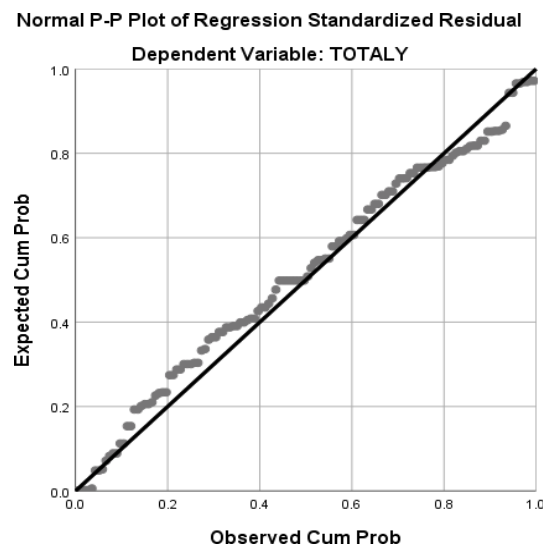
Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76576803
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

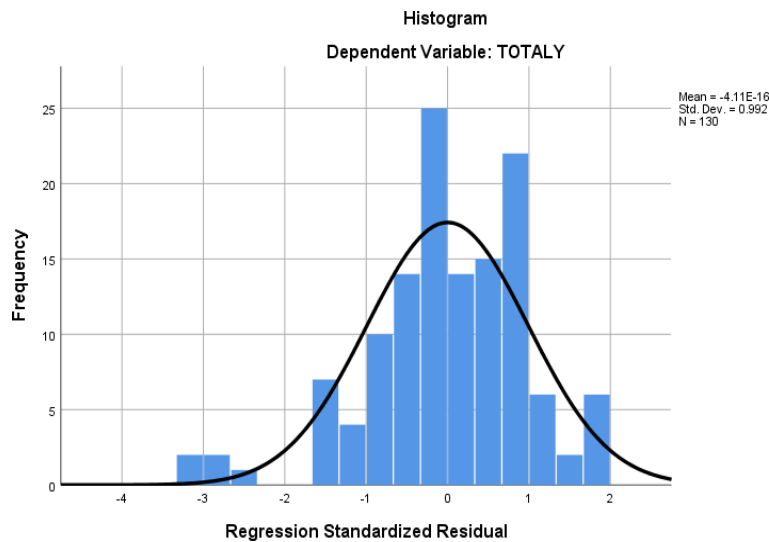
Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,083 > 0,05$. Maka asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah Normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot Of Refressione

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Output Uji Normalitas (Histrogram)

Berdasarkan histogram uji normalitas pada variabel dependen Total di Klinik Estetiderma Bekasi dapat disimpulkan bahwa distribusi residual menyebar mengikuti pola kurva normal dengan rata-rata mendekati 0 dan standar deviasi sekitar 0992 penyebaran data berada dalam batas kewajaran sebagian besar data terkonsentrasi di sekitar nilai tengah sementara data ekstrem jumlahnya relatif sedikit bentuk histogram menunjukkan distribusi residual yang cukup simetris sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi yang digunakan pada penelitian di Klinik Estetiderma Bekasi dapat dianggap valid dari sisi asumsi normalitas sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan untuk pengambilan kesimpulan lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

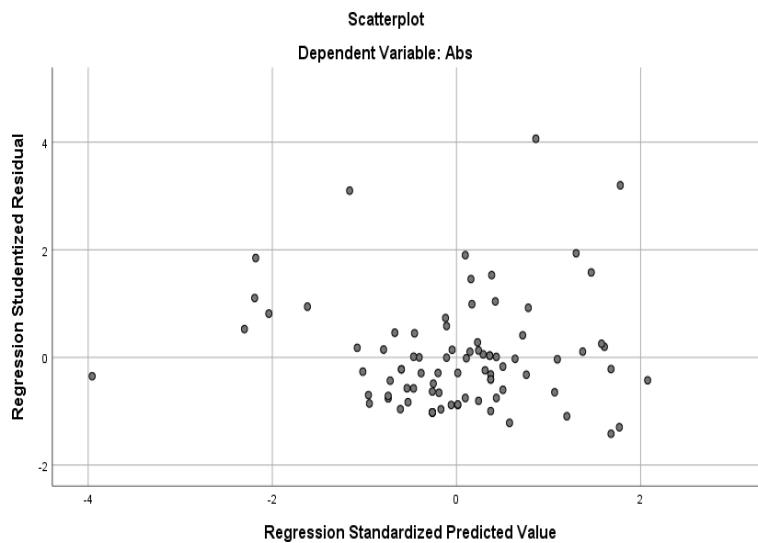
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Colinertity Statistics

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutment (X ₁)	0,682	1,466
Disiplin Kerja (X ₂)	0,682	1,466

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai *tolerance variabel* rekrutment dan disiplin kerja sebesar 0,682, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan *variance inflation factor* (VIF) variabel rekrutment dan disiplin kerja sebesar 1,466 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan Heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Rekrutment (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.716	2.701		.635	.526
1 Rekrutment	.297	.060	.316	4.923	.000
Disiplin Kerja	.661	.073	.580	9.031	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan regresi pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,716 + 0,297X_1 + 0,661X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 1,716, diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen dan Disiplin Kerja, tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Karyawan akan bernilai sebesar 1,716.

(b) Nilai 0,297 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Rekrutment, akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan sebesar 0,297; (c) Nilai 0,661 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Rekrutment, maka setiap perubahan 1 unit variabel Disiplin Kerja, akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan sebesar 0,661.

Analisis Koefisien Korelasi r

Tabel 4. Pedoman Derajat Hubungan

Skala	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Dari hasil perhitungan yang dilakukan pada software SPSS versi 26 hasil lengkap dapat dilihat pada variable di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Rekrutment (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations		TOTALX1	TOTALY
TOTALX1	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	130	130
TOTALY	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	130	130

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,643 dimana nilai tersebut berada di 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations		TOTALX2	TOTALY
TOTALX2	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	130	130
TOTALY	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	130	130

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 dimana nilai tersebut berada di 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.637	2.787
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Rekrutment				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, maka dapat disimpulkan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki nilai sig $0,00 < 0,05$. Maka nilai korelasi memiliki nilai R square sebesar 0,802 dimana nilai tersebut berada pada 0,60 – 0,799, artinya memiliki korelasi kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.409	3.558
a. Predictors: (Constant), Rekrutment				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8, maka diperoleh nilai sebesar 0,414, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutment berkontribusi terhadap produktivitas karyawan sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 41,4\%) = 58,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.571	3.030
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, maka diperoleh nilai sebesar 0,575, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 57,5\%) = 42,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Rekrutment (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.637	2.787
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Rekrutment				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10, maka diperoleh nilai sebesar 0,643, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutment, disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 64,3\%) = 35,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutment (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.001	2.686		6.329
	TOTALX1	.603	.063	.643	9.503

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan pada Klinik Estetiderma Bekasi. Berikut ini adalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja: (a) Ho1 Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja; (b) Ha1; Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Maka diperoleh nilai hitung $>$ tabel atau $(9,503 > 1,978)$ dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ sig (0,05) atau (0,000) dengan demikian maka Ho ditolak Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.514	2.813		1.960	.052
	Disiplin kerja	.864	.066	.758	13.154	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Klinik Estetiderma Bekasi. Berikut ini adalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja: (a) Ho2: Diduga lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja; (b) Ha2: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,154 > 1.978$) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < sig.$ ($0,05$) atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Rekrutment (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1776.941	2	888.471	114.347	.000 ^b
	Residual	986.782	127	7.770		
	Total	2763.723	129			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Rekrutment

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28, maka diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($114,347 > 3,067$) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\alpha\text{ value} < sig.$ ($0,05$) atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Uji Penelitian

Pengaruh Rekrutment (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Natasya, Eny Setianingsih, dan Kasnowo (2024) membuktikan bahwa rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Wirifa Sakti Feedmill Mojokerto, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Febriansyah dan Ricky (2024) di PT Dahsheng Kabupaten Tangerang yang menunjukkan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi variabel sebesar 37,8%.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutment (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,758, artinya memiliki pengaruh yang kuat, koefisien determinasi sebesar 43,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,503 > 1,978)$ dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutment (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Klinik Estetiderma Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Lowe Makka dan Ahmad Nazir pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas. Tidak hanya itu, penelitian tersebut juga menguji variabel lain yaitu lingkungan kerja, dan hasilnya memperlihatkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja sama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,758, artinya memiliki pengaruh yang kuat, koefisien determinasi sebesar 57,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,154 > 1,978)$ dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Klinik Estetiderma Bekasi.

Pengaruh Rekrutment (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Ruby Nufa Ukhludia dan Kemas Vivi Andayani (2022) pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata Kota Tangerang membuktikan bahwa rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,6337 dan kontribusi sebesar 40,16%. Hasil ini menegaskan bahwa proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, sementara penerapan disiplin kerja akan membentuk kebiasaan kerja yang teratur dan patuh terhadap aturan perusahaan. Kombinasi keduanya berdampak nyata pada peningkatan produktivitas karyawan dan pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutment (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,802, artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi 64,3%. Uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($114,347 > 3,067$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutment (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Klinik Estetiderma Bekasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Klinik Estetiderma Bekasi dengan 130 responden, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel rekrutmen (X_1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,758, serta hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,503 > 1,978$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Demikian pula variabel disiplin kerja (X_2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi 0,758, serta $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,154 > 1,978$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi 0,650 dan hasil uji F menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($114,347 > 3,067$), yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Klinik Estetiderma Bekasi terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan mengoptimalkan metode seleksi dan pemanfaatan teknologi seperti sistem ATS serta media online untuk memperoleh kandidat terbaik. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan kerja melalui penegakan aturan yang lebih tegas, pemberian pelatihan manajemen waktu, serta penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang proporsional guna meningkatkan motivasi karyawan. Dari sisi produktivitas, perusahaan juga perlu memberikan dukungan melalui program pengembangan karir dan kesempatan peningkatan kompetensi agar karyawan lebih termotivasi, loyal, dan mampu mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Chintya Alfitriani, Usran Masahere, & Asep Asep. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 4(3), 36-50.
- Deby Irama (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mensa Binasukses. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 4(3), 117-121.
- Elburdah, R. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- FAUZIAH, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ardeco Karya Global Jakarta).
- Gatot Kusjono & Faisal Ahmad Gunawan (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(1), 11- 19.
- Irziana Fakhira, Hadi Sunaryo, & Eka Farida. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 (Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(11).
- Jacob Breemer & Syahrudin. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISDIK)*, 3(2), 22-32.
- Juliastuti, Achmad Hufad, & Maman Fatturrahman. (2024). Faktor-Faktor Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dalam Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia. *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 9(1), 30-43.

- Malayu, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maria Lowe Makka & Ahmad Nazir (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(3), 579-589.
- Nerissa Arviana & R. Wasisto Ruswidiono (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61-70.
- Putra, R. E. & Mudjijah, S. (2025). Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Peran Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan di PT Usaha Gunabhakti Mandiri. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(2), 486-500.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surnasi, D. (2018) Pengaruh Rekrutmen, seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Marcolade Tangerang, 2339-0689
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Group.