

PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALBERTO MANDIRI SEJAHTERA MEDAN

¹Dicha Agustria Br Depari, ²Pandapotan Sitompul, ³Helena Sihotang, ⁴Betniar purba

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email. ¹dichaagustria2018@gmail.com ; ²pandapotan.sitompul3064@gmail.com ;

³simarsoithelen@gmail.com ; ⁴betniarpurba20@gmail.com

ABSTRACT

This research discusses the influence of recruitment, motivation, and work culture on employee performance at PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. This data was obtained through a questionnaire survey given to 53 (fifty-three) employees at PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. The sampling technique used was saturated or census sampling, while the data analysis used was multiple linear regression conducted using SPSS 29 software. The research method used in this study was quantitative analysis. Based on the results of the analysis using SPSS 29 software, it is known that $KK = 2.447 + 0.180X_1 + 0.502X_2 + 0.430X_3$. Recruitment has a significant effect on employee performance, with the calculated t value (2.036) > t table (1.677). There is a significant influence between motivation and employee performance. With the calculated t value (4.345) > t table (1.677). There is a significant influence between work culture and employee performance. With a calculated t value (3.298) > t table (1.677), the coefficient of determination (R^2) value is 72%, indicating a significant influence of recruitment, motivation, and work culture on employee performance, while the remaining 28% is influenced by other factors not included in this study. The F -test results show that the calculated F value is 18.086 > F table value of 2.79, and the significance value is $0.000 < \alpha$ (0.05). Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that recruitment, motivation, and work culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

Keywords: Recruitment, Motivation, Work Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Data ini diperoleh melalui *survey* penyebaran kuesioner yang diberikan pada 53 (lima Puluh Tiga) orang karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sedangkan analisis datanya yang digunakan adalah regresi *liner* berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 29. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 29 diketahui $KK=2.447+0,180X_1+0,502X_2+0,430X_3$. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai thitung (2.036) > ttabel (1,677). Terdapat pengaruh yang signifikan antara, motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung (4,345) > ttabel (1,677). Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung (3,298) > ttabel (1,677). Nilai koefisien determinasi (R^2) = 72%, menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 28% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa diketahui bahwa F hitung sebesar 18,086 > F tabel sebesar 2.79 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel rekrutmen, motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang semakin kompleks, sebuah perusahaan swasta ataupun perusahaan pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Dikarenakan dinamika bisnis yang terus berkembang, manajemen sumber daya manusia menjadi peran utama dalam memastikan kinerja maksimum perusahaan. Namun, kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi secara instan, dibutuhkan rekrutmen, motivasi dan budaya kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen, motivasi dan budaya kerja.

Menurut Riniwati (2016: 133) rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penarikan atau rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Selain rekrutmen, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Uno (2007:13) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan, cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Selain rekrutmen dan motivasi, budaya kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Arwildayanto (2013:40) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja sekumpulan sikap, keyakinan, dan perilaku yang membentuk suasana yang teratur dalam suatu lingkungan kerja. Budaya tempat kerja yang sehat menyelaraskan perilaku karyawan dan kebijakan perusahaan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan, sekaligus mempertimbangkan kesejahteraan individu.

Penelitian Abror (2020) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig. t hitung sebesar 3.377 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$ berarti variabel rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja (Y).

Wahyudi (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.535 > 2.009$). Artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.448.

Moron (2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung 3.412 signifikansi 0,002. Nilai r tabel untuk model regresi ini adalah 0,361. nilai signifikan $0,02 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang Tersebut, Maka Peneliti Tertarik Untuk Melakukan Penelitian Tentang “Rekrutmen, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alberto Mandiri Sejahtera Medan”. Adapun perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan. 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan. 3) Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan. 4) Apakah rekrutmen, motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Penarikan atau rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Wirawan (2015: 133) Rekrutmen adalah sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM.

Menurut Rivai (2016:13), Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Yuniarsih & Suwatno (2011:102) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup melaksanakan misi perusahaan guna merealisasikan.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menarik para pelamar dengan persyaratan yang layak pada waktu yang tepat dan jumlah yang cukup sehingga mendapatkan karyawan yang berkualifikasi untuk mengisi kekosongan di dalam perusahaan. Rekrutmen karyawan adalah mengikuti aturan tertentu dengan sumber dari internal atau eksternal. Metodenya beragam, seperti seleksi langsung atau iklan. Persyaratan mencakup kualifikasi dan pengalaman, sementara sumber penarikan menentukan strategi pencarian kandidat.

Menurut Sudiro (2011:71) indikator dari rekrutmen adalah:

- a. Sumber karyawan
Dalam hal ini, perusahaan menempatkan apakah calon karyawan akan direkrut dari luar perusahaan atau dari dalam perusahaan.
- b. Persyaratan rekrutmen
Syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.
- c. Dasar penarikan karyawan
Dalam hal ini organisasi yang dapat menentukan apakah sedang memerlukan tenaga kerja, jika membutuhkan maka akan dilaksanakan proses rekrutment.

2.2. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Robbins (2008:112) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Hariandja (2009:54) “motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”

Menurut Martoyo (2002:138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motivasi dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas maka penelitian menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau alasan seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018: 29) beberapa indikator dari motivasi yaitu:

- a. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbetuk barang, jasa, dan uang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karna jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

- b. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik.
- c. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.
- d. Pengakuan dari atasan
Sebuah perusahaan harus memberi pernyataan, pengakuan atau penghargaan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan, memberikan medali, memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan.
- e. Pekerjaan itu sendiri
Sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.3. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Menurut Robbins (2008:256) budaya kerja merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku pekerja atau organisasi.

Menurut Nawawi (2003:65) menjelaskan bahwa "Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian dari para ahli tentang budaya kerja, maka penulis menyimpulkan, budaya kerja adalah sistem nilai, kebiasaan, dan norma yang dianut serta dijalankan oleh individu dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini berakar dari adat, agama, dan norma sosial, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan cara kerja. Budaya kerja membedakan satu organisasi dengan yang lain dan menjadi landasan moral yang disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ndraha (2003:120), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebiasaan
Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup pekerjaan.
- b. Peraturan
Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku dilembaga pendidikan.
- c. Nilai-Nilai
Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau *encoder* tertentu.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai seorang karyawan pada suatu periode tertentu untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) menyatakan bahwa kinerja adalah dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana. Sutrisno (2016: 165) kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Wahyudin (2006: 6) kinerja adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab menurut era individu maupun kelompok.

Menurut Moehariono (2012;95) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil seseorang atau sekelompok yang dicapai manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernadin (2004: 187) indikator dari kinerja adalah:

- a. Kualitas
Hasil aktivitas mendekati sempurna, dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- c. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya, tanpa bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berfikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian.

2.6. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk memikat pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi di dalam perencanaan penarikan karyawan. Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas, dalam hal ini karyawan akan melakukan tanggung jawab dipercayakan perusahaan dengan baik untuk mencapai suatu hasil prestasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Agus (2019), Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang Siantar. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} pada X_1 (rekrutmen) sebesar $2,227 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($23-2-1=20$) sebesar 2,085 atau taraf signifikan $0,038 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.

2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi. Mangkunegara (2017:81) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan kata lain motivasi merupakan sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan

tertentu. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi maka karyawan akan memiliki keyakinan dalam bekerja. Dan motivasi membuat karyawan menjadi lebih semangat bekerja yang berdampak baik terhadap pekerjaan dan nantinya akan mendapatkan prestasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Basyid (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,441 > t_{tabel} 1,996 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 Ditolak dan H_1 diterima.

2.8. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Robbins (2008:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.

Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan organisasi. Budaya yang sukses dapat menciptakan rasa memiliki dan kepemilikan di antara karyawan, yang mengarah pada upaya yang tidak perlu. Budaya yang tidak sehat mengakibatkan pergantian karyawan, ketidakhadiran, masalah kinerja, dan kesulitan untuk memenuhi target.

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul Arikunto (2019:147). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan permasalahan diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

- H_1 : Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan
- H_2 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan
- H_3 : Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.
- H_4 : Rekrutmen, motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Ruang lingkup penelitian yaitu PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Yang berlokasi di Jl.Matahari Raya No.84A kota Medan, Sumatera Utara. Populasi adalah suatu kumpulan kelompok objek yang nantinya akan di generalisasikan setelah penelitian memiliki hasil. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan, yang berjumlah sebanyak 53 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Pengolahan data digunakan dengan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 29. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,447	2,916		,839	,405
	X1	,180	,088	,211	2,036	,047
	X2	,502	,116	,450	4,345	,000
	X3	,430	,130	,342	3,298	,002
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 2.447 + 0,180X_1 + 0,502X_2 + 0,430X_3$$

Hal ini berarti bahwa rekrutmen, motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.447 artinya jika rekrutmen, motivasi dan budaya kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.447.
2. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,180 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai rekrutmen naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,180 dan apabila rekrutmen turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,180.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,502 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai motivasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,502 dan apabila motivasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,502.
4. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,430 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila budaya kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,430 dan apabila budaya kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,430.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial (t)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Hasil pengujian secara parsial ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,447	2,916		,839	,405
	X1	,180	,088	,211	2,036	,047
	X2	,502	,116	,450	4,345	,000
	X3	,430	,130	,342	3,298	,002
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Output SPSS 29



Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,677 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} (2,036) $>$ t_{tabel} (1,677) dengan tingkat signifikan sebesar $0,047 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.
2. Nilai t_{hitung} (4,345) $>$ t_{tabel} (1,677) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.
3. Nilai t_{hitung} (3,298) $>$ t_{tabel} (1,677) dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

3. Pengujian Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi dan budaya kerja serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,169	3	148,390	18,086	,000 ^b
	Residual	402,039	49	8,205		
	Total	847,208	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} Sebesar $18,086 > F_{tabel}$ sebesar 2.79 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel rekrutmen, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

4. Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Koefisien determinasi (*R Square*) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu rekrutmen, motivasi dan budaya kerja. Berdasarkan *print output* SPSS versi 29 diperoleh hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,720	,696	2,86442

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,725 sama dengan 72,5% berarti yaitu rekrutmen, motivasi dan budaya kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.
2. Koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,720 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja sebesar 72%, sedangkan 28% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel rekrutmen nilai t_{hitung} ($2,036$) $>$ t_{tabel} ($1,677$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,047 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Agus (2019), Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang Siantar. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} pada X_1 (rekrutmen) sebesar $2,227 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($23-2-1=20$) sebesar $2,085$ atau taraf signifikan $0,038 \leq \alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. Abror (2020) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig. t hitung sebesar $3,377$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti variabel rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi Nilai t_{hitung} ($4,345$) $>$ t_{tabel} ($1,677$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Basyid (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,441 > t_{tabel}$ $1,996$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 Ditolak dan H_1 diterima. Wahyudi (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,535 > 2,009$). Artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.448.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya kerja Nilai t_{hitung} ($3,298$) $>$ t_{tabel} ($1,677$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wati, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t tabel sebesar $1,297$. Jadi t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $11,105 > 1,297$, dan juga untuk nilai signifikansi diketahui $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Moron (2023) dengan

judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana t_{hitung} 3.412 signifikansi 0,002. Nilai r tabel untuk model regresi ini adalah 0,361. nilai signifikan $0,02 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar nilai F_{hitung} Sebesar $18,086 > F_{tabel}$ sebesar 2.79 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel rekrutmen, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera, hal ini terbukti nilai koefisien regresinya yang bertanda positif yaitu: $KK = 2.447 + 0,180X_1 + 0,502X_2 + 0,430X_3$.
2. Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera. Hal ini di buktikan dari uji t bahwa variabel rekrutmen (X_1) nilai t_{hitung} (2,036) $> t_{tabel}$ (1,677) dengan tingkat signifikan sebesar $0,047 < 0,05$. Variabel motivasi (X_2) nilai t_{hitung} (4,345) $> t_{tabel}$ (1,677) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan Budaya Kerja (X_3) nilai t_{hitung} (3,298) $> t_{tabel}$ (1,677) dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera. Hal ini terbukti dari nilai F_{hitung} Sebesar $18,086 > F_{tabel}$ sebesar 2.79 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.
4. Nilai R sebesar 0,725 sama dengan 72,5% berarti yaitu rekrutmen, motivasi dan budaya kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinan (R Square) sebesar 0,720 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja sebesar 72%, sedangkan 28% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: ALFABETA.
- Bernadin. H. John. (2004). *Human Resource Managemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)* New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Moehersono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1- 2*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press

- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2008), *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triguno, (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6*. Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- Uno, H.B (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.