

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAKARTA TEKNOLOGI UTAMA MEDAN

Ria Natalia Siregar¹, Pandapotan Sitompul², Anitha Tinambunan³, Betniar Purba⁴
^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan
Email : rian20180729@gmail.com¹, pandapotan@ust.ac.id², anithapaulinat@gmail.com³,
betniarpurba20@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of recruitment, selection, and work motivation on employee performance at PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. This research employs a quantitative method using a saturated sampling/census technique through questionnaires distributed to all 42 employees of PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. The analytical techniques used in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data processing in this research was carried out using SPSS Version 25 for Windows. The results of this study formulate the multiple linear regression equation as follows: $Y = 2.494 + 0.237(R) + 0.460(S) + 0.294(M) + ei$. The findings indicate that recruitment (X₁), selection (X₂), and work motivation (X₃) have a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results show that recruitment, selection, and work motivation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. The coefficient of determination (R²) value shows that recruitment, selection, and work motivation explain 83.1% of the variance in employee performance, while the remaining 16.9% is influenced by other factors not included in this study, such as leadership, compensation, and teamwork.

Keywords: Employee Performance, Recruitment, Selection, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus melalui kuisioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan yang berjumlah 42 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 for windows. Hasil dari penelitian ini merumuskan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 2,494 + 0,237(R) + 0,460(S) + 0,294(M) + ei$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen (X₁), seleksi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F yang dilakukan menunjukkan rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 83,1% sedangkan 16,9% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kerja sama tim.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi diharuskan mampu bersaing dengan menerapkan strategi-strategi guna memenangkan persaingan. Adanya dukungan sarana dan prasarana yang modern tetapi tidak seutuhnya menjamin dapat menyelesaikan kegiatan perusahaan tanpa adanya sumber daya dari manusianya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi (Busro, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja. Rekrutmen adalah proses mencari dan merangsang calon

karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Hertati, 2020). Setelah pelamar terkumpul selanjutnya seleksi dilakukan untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan (Wulandari, 2016).

Selain itu Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah pendorong dari dalam diri individu untuk melakukan tugas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan semangat untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka yakin bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dari sasarannya, maka kepentingan pribadinya akan terpenuhi pula.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Tuhagana, dkk. (2023) dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia”. Bahwa terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Rillopan (2020) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi” mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Jakarta Teknologi Utama merupakan perusahaan yang berada dibawah PT. Sinar Mas Multiartha, Tbk. Perusahaan merupakan bengkel professional yang sudah berpengalaman selama 12 tahun dibidang perbaikan body dan pengecatan kendaraan. Adapun tujuan perusahaan ini adalah membuka peluang kepada pemilik modal untuk menjalankan bisnis dibidang perbengkelan Body Repair khususnya perbaikan kendaraan roda empat serta menciptakan standar pelayanan bengkel yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan memikat para calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Menurut Kristanti (2023:82) Rekrutmen adalah tahapan pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang sanggup untuk melamar sebagai karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat mensintesis 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 didalam perusahaan dengan indikator menurut Sedarmayanti (2017:3-4) dan Sabrina (2021:34-35) dasar aturan rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, persyaratan rekrutmen, dan dasar sumber penarikan karyawan.

Seleksi

Seleksi adalah suatu proses yang sistematis dan terstruktur yang dilakukan oleh perusahaan untuk memilih kandidat terbaik dari sekelompok pelamar yang telah lolos tahap rekrutmen. Menurut Rumawas (2018:75) seleksi karyawan adalah sebuah proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menentukan karyawan yang dapat mengisi suatu pekerjaan berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesis seleksi adalah suatu proses yang sistematis dan terstruktur yang dilakukan oleh perusahaan untuk memilih kandidat terbaik dari sekelompok pelamar yang telah lolos tahap rekrutmen, dengan indikator menurut Simamora (2014:68) dan Siagian (2008:153) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan, referensi, keahlian, pengalaman, karakteristik personal, tes tertulis, tes kesehatan, tes wawancara.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, seorang pimpinan harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan

agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang (intern) dan dari luar diri (ekstern) yang menyebabkan karyawan bersedia dan ikhlas untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

Menurut Enny (2019:17) motivasi adalah salah satu faktor penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang saling bekerjasama dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebab setiap individu memiliki perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk berperilaku dan bertindak.

Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi adalah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disintesakan motivasi adalah suatu perilaku yang mendorong dan menjadi alasan dari dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu dengan indikator menurut Afandi (2018:29) dan Siagian (2008:138) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daya pendorong, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri, kemauan, kerelaan dan keterampilan.

Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu aktivitas yang lazimnya dilakukan adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan peranannya dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat mensintesakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan indikator menurut Mangkunegara (2016:75) dan Sutrisno (2016:189) kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, ketepatan waktu, pengetahuan kerja, kecekatan mental, sikap.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dan berkualitas dicapai melalui proses perekrutan yang baik. Karena itulah proses rekrutmen karyawan dikatakan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Syukron (2014:246) rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhaila dkk, (2021) telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses seleksi yang dirancang dengan baik bukan sekedar formalitas administratif, melainkan sebuah investasi strategis dalam sumber daya manusia. Dengan memilih kandidat yang tepat sejak awal, perusahaan membangun fondasi yang kokoh untuk kinerja karyawan yang unggul. Menurut Bairizki (2020:147-148) seleksi adalah serangkaian proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pemilihan kandidat yang sebelumnya telah dilaksanakan melalui tahap rekrutmen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Muntu dkk, (2017) dengan judul Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja. Secara parsial variabel Seleksi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawannya akan menuai hasil berupa peningkatan kinerja individu dan tim. Menurut Enny (2019:17) motivasi adalah salah satu faktor penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang saling bekerjasama dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebab setiap individu memiliki perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk berperilaku dan bertindak.

Hasil peneliti sebelumnya Tambun dkk, (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agronesia Raya Medan.

Untuk melihat pengaruh rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan, dapat dibuat kerangka berpikir ssebagai berikut:

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Berdasarkan pembahasan yang terdapat dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Rekrutmen berpengaruh positif dan dsignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

H₂ : Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

H₄ : Rekrutmen, seleksi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

METODE PENELITIAN

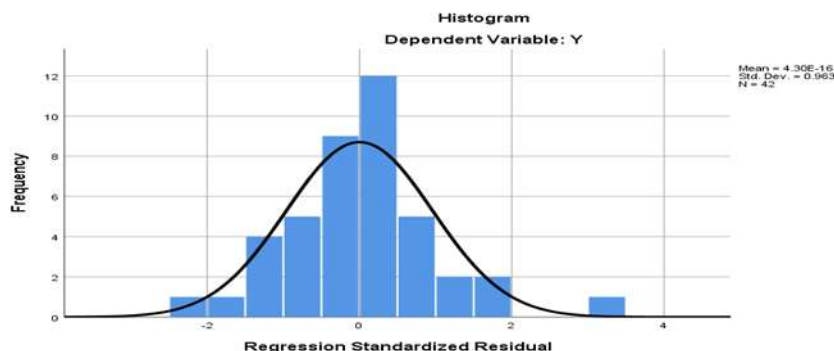
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel sebanyak 42 orang. Menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

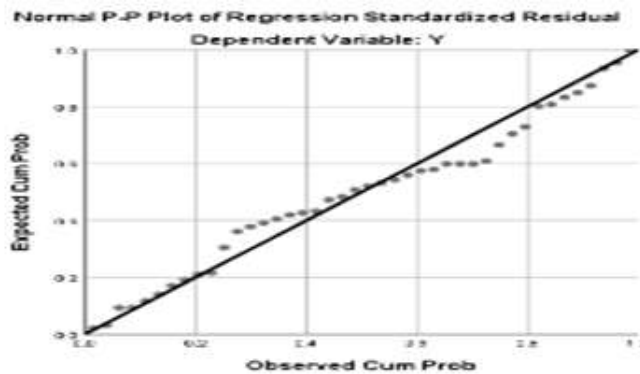
1. **Normalitas:** menggunakan grafik, juga menggunakan uji statistic berikut ini

a. Analisis Grafik



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)

Sumber: Data diolah dengan SPSS



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar 2 gambar histogram terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis grafik hitogramnya maka dapat diketahui bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Gambar 4.5 Normal Probability P-Plot menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal (membentuk garis lurus) dan menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Statistik

Pada penelitian ini digunakan uji normalitas dengan uji statistic non parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Uji Statistik Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02208724
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.095
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 1 diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) 0,099 > 0,05 yang menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

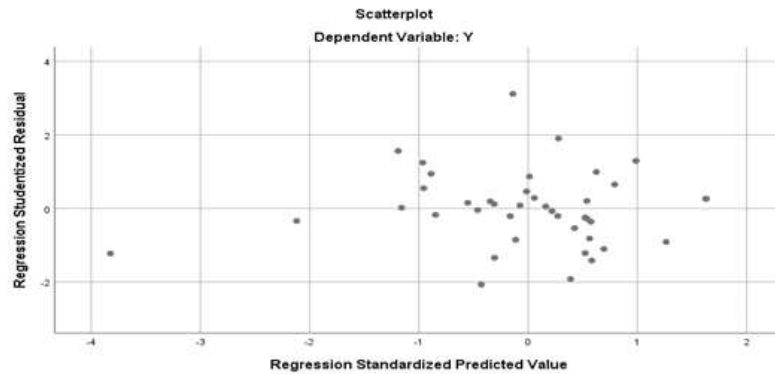
Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Rekrutmen	.426	2.350	Bebas Multikolonieritas
	Seleksi	.421	2.377	Bebas Multikolonieritas
	Motivasi Kerja	.385	2.599	Bebas Multikolonieritas
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari Tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen > 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas atau independen dan nilai VIP juga terlihat masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini terjadi multikolonieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.494	2.562		.973	.336
	Rekrutmen (X1)	.237	.080	.301	2.948	.005
	Seleksi (X2)	.460	.108	.439	4.274	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.294	.115	.273	2.546	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS

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

$$Y = 2,494 + 0,237(R) + 0,460(S) + 0,294(M) + e_i$$

Hal ini berarti rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Persamaan regresi linear berganda dapat disajikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,494 artinya apabila variabel X (rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja = 0, maka besarnya nilai variabel Y (kinerja Karyawan) adalah sebesar 2,494.
2. Nilai koefisien regresinya rekrutmen 0,237 artinya apabila rekrutmen naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,237 satuan dan apabila rekrutmen turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,237.
3. Nilai koefisien regresinya seleksi 0,460 artinya apabila rekrutmen naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,460 satuan dan apabila rekrutmen turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,460.
4. Nilai koefisien regresinya motivasi kerja 0,294 artinya apabila rekrutmen naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,294 satuan dan apabila rekrutmen turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,294.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.494	2.562		.973	.336
	Rekrutmen (X1)	.237	.080	.301	2.948	.005
	Seleksi (X2)	.460	.108	.439	4.274	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.294	.115	.273	2.546	.015
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.685 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen (2,948) $> t_{tabel}$ (1,685) dengan tingkat signisikan sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel seleksi (4,274) $> t_{tabel}$ (1,685) dengan tingkat signisikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (2,546) $> t_{tabel}$ (1,685) dengan tingkat signisikan sebesar $0,015 < 0,05$ Artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.191	3	275.397	62.425	.000 ^b
	Residual	167.642	38	4.412		
	Total	993.833	41			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), (X3), (X2), (X1)						

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} (62,425) $>$ dari F_{tabel} (0,285) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.818	.2.100
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,831 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja sebesar 83,1% sedangkan 16,9% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kerja sama tim.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut: Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 2,494 + 0,237(R) + 0,460(S) + 0,294(M) + e_i$

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama. Seleksi mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan rekrutmen dan motivasi kerja.

1. Nilai $t_{hitung} (2,948) > t_{tabel} (1,685)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.
2. Nilai $t_{hitung} (4,274) > t_{tabel} (1,685)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.
3. Nilai $t_{hitung} (2,546) > t_{tabel} (1,685)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.
4. Rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} (62,425) > F_{tabel} (2,85)$ dan besar signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Nilai R sebesar 0,831, artinya pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,1%. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,831 atau 83,1% artinya dalam penelitian ini variabel independen (rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Selanjutnya untuk 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, kerja sama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andrian, K., Hamidah, N. utami, & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Dan Intention to Leave. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D. et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV.Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rillopan, B. et al. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*.

- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*.
- Tambun, E., Tarigan, M. I., Sitompul, P., & Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*.
- Tuhagana, A., Triadinda, D., & Putri, P. I. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.