

## The Influence Of Recruitment, Training, And Work Motivation In Improving Employee Performance At PT. Perkasa Internusa Mandiri

### Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri

Jonatan Pebrianto Siagian<sup>1)</sup>; Muhammad Yalzamul Insan<sup>2)</sup>; Eli Delvi Yanti<sup>3)</sup>

<sup>123)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Panca Budi Medan

Email: <sup>1)</sup> [Jonathan16siagian@gmail.com](mailto:Jonathan16siagian@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [06 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Recruitment, Training, Work Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 80 orang karyawan yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,187 dengan nilai t hitung 1,909 dan signifikansi 0,060, sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,538 dengan nilai t hitung 4,821 dan signifikansi 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki koefisien regresi (B) sebesar -0,283 dengan nilai t hitung -2,968 dan signifikansi 0,004, sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,253 dengan signifikansi 0,000, yang menandakan bahwa secara rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian. Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of recruitment, training, and work motivation on employee performance at PT. Perkasa Internusa Mandiri. This study uses a quantitative approach with a survey method of 80 employees which is also used as a sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results showed that recruitment had a regression coefficient (B) of 0.187 with a t-value of 1.909 and a significance of 0.060, so that it had a positive but insignificant effect on employee performance. The training has a regression coefficient (B) of 0.538 with a t-value of 4.821 and a significance of 0.000, which means that it has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a regression coefficient (B) of -0.283 with a t-value of -2.968 and a significance of 0.004, so that it has a negative and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test showed an F value of 27.253 with a significance of 0.000, which indicates that recruitment, training, and work motivation together have a significant effect on employee performance. A determination coefficient value ( $R^2$ ) of 0.518 indicates that 51.8% variation in employee performance can be explained by the research model. Training is the most dominant variable in improving employee performance.

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek strategis yang harus menjadi perhatian utama manajemen.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial dan individual, di antaranya rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja. Rekrutmen berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan menjalankan aktivitas operasional perusahaan (Mangkunegara, 2017). Rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Mathis & Jackson, 2018). Selain itu, pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal serta beradaptasi dengan perkembangan organisasi (Dessler, 2019). Motivasi kerja juga menjadi faktor penting karena berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2019; Robbins & Judge, 2020).

PT. Perkasa Internusa Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam mencapai target dan mempertahankan keunggulan

kompetitif. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan, proses rekrutmen, pelaksanaan pelatihan, serta tingkat motivasi kerja masih belum optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri.

**Tabel 1 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Pekerjaan diselesaikan dengan teliti dan minim kesalahan	32%	Belum optimal
2	Kuantitas Kerja	Pekerjaan diselesaikan sesuai target	24%	Cukup
3	Ketepatan Waktu	Tugas diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan	35%	Belum optimal
4	Tanggung Jawab	Memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja	30%	Belum optimal
5	Kerja Sama	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	22%	Cukup

Sumber: Data diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1 kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri secara umum masih belum menunjukkan kondisi yang optimal. Hal ini terlihat pada indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang memiliki tingkat ketidaksetujuan relatif tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, keterlambatan dalam memenuhi target waktu, serta rendahnya inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, hasil pra-survei ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Meskipun indikator kuantitas kerja dan kerja sama berada pada kategori cukup, kondisi tersebut belum mampu mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

**Tabel 2 Hasil Pra-Survei Rekrutmen (X1)**

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Keterangan
1	Kesesuaian Kualifikasi	Karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan	32%	Belum optimal
2	Jumlah Pelamar	Jumlah pelamar yang mendaftar sudah mencukupi kebutuhan perusahaan	30%	Belum optimal
3	Ketepatan Proses	Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara tepat dan sesuai prosedur	22%	Cukup
4	Kecepatan Proses	Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cepat dan tepat waktu	28%	Belum optimal
5	Kualitas Karyawan	Proses rekrutmen menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten	24%	Cukup

Sumber: Data diolah penulis 2026

Hasil pra-survei pada Tabel 2 menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. Perkasa Internusa Mandiri masih belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator kesesuaian kualifikasi, jumlah pelamar, dan kecepatan proses yang berada pada kategori belum optimal, sementara indikator ketepatan proses dan kualitas karyawan berada pada kategori cukup. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan belum sepenuhnya mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2018), rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan jabatan. Oleh karena itu, hasil pra-survei ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan rekrutmen di perusahaan dengan konsep rekrutmen yang ideal, yang berpotensi berdampak pada kinerja karyawan.

**Tabel 3 Hasil Pra-Survei Pelatihan (X2)**

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Keterangan
1	Kesesuaian Materi	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	28%	Belum optimal
2	Frekuensi Pelatihan	Pelatihan dilakukan secara rutin dan berkelanjutan	30%	Belum optimal
3	Metode Pelatihan	Metode pelatihan mudah dipahami dan aplikatif	25%	Cukup
4	Kompetensi Instruktur	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang memadai	22%	Cukup
5	Dampak Pelatihan	Pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	27%	Belum optimal

Sumber: Data diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel 3, pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat pada indikator kesesuaian materi, frekuensi pelatihan, dan dampak pelatihan terhadap peningkatan kemampuan kerja yang masih berada pada kategori belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara maksimal guna mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2019), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Dengan demikian, hasil pra-survei ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara pelaksanaan pelatihan di perusahaan dengan konsep pelatihan yang ideal.

**Tabel 4 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja (X3)**

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	Memiliki dorongan kuat untuk berprestasi dalam bekerja	29%	Belum optimal
2	Pengakuan	Prestasi kerja mendapatkan apresiasi dari perusahaan	31%	Belum optimal
3	Insentif	Insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja	27%	Belum optimal
4	Kesempatan Karier	Tersedia peluang pengembangan dan jenjang karier yang jelas	25%	Cukup
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mendorong semangat dan kenyamanan bekerja	23%	Cukup

Sumber: Data diolah penulis 2026

Hasil pra-survei motivasi kerja pada Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri masih belum berada pada kondisi optimal. Beberapa indikator seperti motivasi intrinsik, pengakuan atas prestasi, dan pemberian insentif masih menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang relatif tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja karyawan belum sepenuhnya terbentuk secara kuat, yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), Motivasi kerja merupakan kegairahan kerja seseorang yang mendorong karyawan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang belum optimal, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil pra-survei, mencerminkan rendahnya dorongan kerja karyawan yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sistem pengelolaan SDM dalam organisasi. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen yang tepat, pelatihan yang efektif, serta motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiris, penelitian Sari dan Handayani (2018) serta Hidayat dan Firmansyah (2019) menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Pratama (2019) menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Wibowo dan Putri

(2020) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana rendahnya motivasi dapat menurunkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab kerja.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi tolok ukur penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi.

### Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala (2018), Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memenuhi persyaratan, sehingga dapat dipilih karyawan terbaik yang mampu bekerja secara optimal.

### Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses di mana karyawan memperoleh kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan kompetensi karyawan dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh sebab-akibat antara variabel rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan numerik melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan hipotesis yang disusun dari teori-teori yang relevan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa metode survei digunakan untuk memperoleh data dari sampel yang mewakili populasi dengan menggunakan instrumen penelitian, sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara sistematis dan objektif. Pendekatan ini dinilai tepat karena memungkinkan peneliti mengukur persepsi karyawan dalam bentuk data kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa dokumen perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta data pendukung lainnya.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

α = Konstanta (nilai Y jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> = 0)

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien regresi masing-masing variabel independent

e = Error

Besarnya kontribusi variabel rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diukur melalui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, maka semakin besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dalam analisis regresi dengan lebih dari satu variabel independen, nilai Adjusted R<sup>2</sup> digunakan untuk memberikan estimasi yang lebih akurat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam angket layak digunakan dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

**Tabel 5 Uji Validitas**

	Rekrutmen (X1)	Pelatihan (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Y1	0,617	0,498	0,581	0,455
Y2	0,634	0,494	0,363	0,551
Y3	0,577	0,551	0,397	0,473
Y4	0,458	0,636	0,371	0,557
Y5	0,498	0,479	0,228	0,429

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 5 Uji Validitas Data, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation yang lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner telah mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara tepat. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

#### Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas angket ditentukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Angket dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach > 0,60, dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai Alpha Cronbach ≤ 0,60.

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0.781	5	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.760	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.626	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.730	5	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel penelitian, yaitu Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen

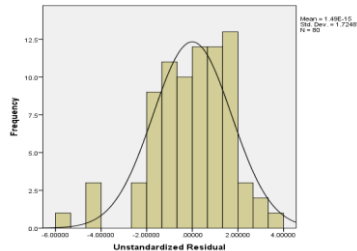
penelitian bersifat reliabel atau handal, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan konsisten dan layak untuk digunakan dalam analisis data pada tahap selanjutnya.

**Uji normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data dalam sekumpulan data atau variabel, tanpa memperhatikan apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

**Histogram**

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram**

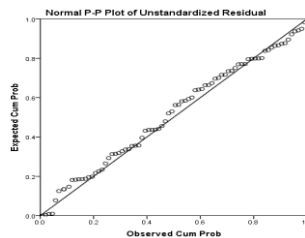


Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Gambar di atas menunjukkan bahwa garis-garis pada model regresi membentuk garis lonceng yang melengkung disepanjang sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**P-Plot**

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot**



Sumber: Data diolah dengan SPSS v.22, 2026

**Kolmogorov Smirno**

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72486875
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.060
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung multikolinearitas, yaitu kondisi di mana variabel independen tidak saling berkorelasi secara tinggi. Indikator yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

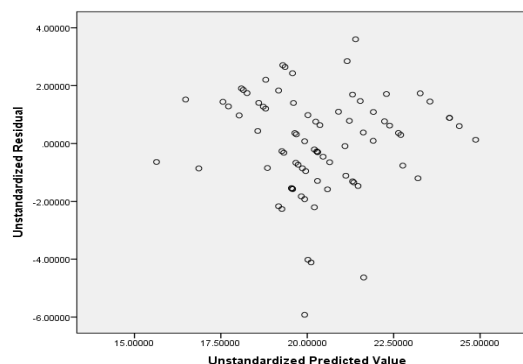
**Tabel 8 Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.922	2.750		4.335	.000		
Rekrutmen	.187	.098	.209	1.909	.060	.530	1.887
Pelatihan	.538	.112	.523	4.821	.000	.538	1.859
Motivasi_Kerja	-.283	.095	-.241	-2.968	.004	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dengan SPSS v.22, 2026

Bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y (nilai 0), seperti yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot yang menggambarkan ketidaksesuaian residual dan ketidaksesuaian nilai yang diprediksi. Pola sebaran titik tidak membentuk pola seperti gelombang, kerucut, atau pola teratur lainnya. Mereka juga tidak menunjukkan kecenderungan untuk menyempit atau melebar pada nilai yang diprediksi. Ini menunjukkan bahwa varians residual hampir tidak berubah di seluruh jangkauan nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi homokedastisitas telah terpenuhi dan model regresi tidak menunjukkan heterokedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Perkasa Internusa Mandiri. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.922	2.750		4.335	.000
Rekrutmen	.187	.098	.209	1.909	.060
Pelatihan	.538	.112	.523	4.821	.000
Motivasi_Kerja	-.283	.095	-.241	-2.968	.004

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

### Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada masing-masing variabel. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, sedangkan apabila Sig. > 0,05 maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t pada tabel regresi, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.922	2.750		4.335	.000
Rekrutmen	.187	.098	.209	1.909	.060
Pelatihan	.538	.112	.523	4.821	.000
Motivasi_Kerja	-.283	.095	-.241	-2.968	.004

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja diuji secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Apabila nilai Sig. < 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan secara simultan, yang berarti seluruh variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, apabila nilai Sig.  $\geq 0,05$ , maka model regresi dinyatakan tidak signifikan secara simultan.

**Tabel 11 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	252.849	3	84.283	27.253	.000 <sup>b</sup>
Residual	235.039	76	3.093		
Total	487.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 11 Hasil Uji F (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 27,253 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai F tabel diperoleh dari df (1) = 3 dan df (2) = 76, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung (27,253) lebih besar dari F tabel (2,70) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan diterima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.499

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa 49,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai R sebesar 0,720 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan ( $H_1$ )

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 1,909 dengan tingkat signifikansi  $0,060 > 0,05$ . Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,187 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Namun, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian,  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan belum memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh proses rekrutmen yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan jabatan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen akan berpengaruh terhadap kinerja apabila dilakukan secara selektif dan berbasis kompetensi. Apabila rekrutmen belum berjalan efektif, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan juga menjadi tidak signifikan.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ )

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,821 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta koefisien regresi (B) sebesar 0,538. Dengan demikian,  $H_2$  diterima, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan membuat karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja. Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan sikap kerja karyawan agar kinerjanya lebih optimal. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_3$ )

Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar  $-2,968$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi (B) sebesar  $-0,283$  menunjukkan arah pengaruh negatif dan signifikan. Dengan demikian,  $H_3$  diterima, namun dengan arah pengaruh yang negatif. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja yang tidak diimbangi dengan sistem kerja, pembagian beban kerja, serta dukungan organisasi yang memadai dapat menimbulkan tekanan kerja (job pressure) yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi tanpa dukungan sistem dan lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan stres kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja perlu dikelola secara tepat agar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_4$ )**

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 27,253 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_4$  diterima, yang berarti rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,518, yang berarti bahwa 51,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja. Sementara itu, 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan faktor eksternal lainnya. Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki arah pengaruh positif, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Dengan demikian, kualitas rekrutmen yang belum optimal, khususnya dalam hal kesesuaian kompetensi dan kebutuhan jabatan, menyebabkan dampaknya terhadap kinerja karyawan belum terlihat secara signifikan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Pelatihan terbukti menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan merupakan investasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh negatif.  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dengan arah pengaruh yang negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja yang tidak diimbangi dengan sistem kerja, pembagian beban kerja, serta dukungan organisasi yang memadai dapat menimbulkan tekanan kerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dikelola secara tepat agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.
4. Rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,518, yang berarti bahwa 51,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja. Sementara itu, 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan faktor eksternal lainnya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan memerlukan pengelolaan rekrutmen yang tepat, pelatihan yang efektif, serta motivasi kerja yang dikelola secara seimbang dan terintegrasi.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan: Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sistem rekrutmen dengan menerapkan proses seleksi yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Penyesuaian antara kebutuhan jabatan dan kualifikasi calon karyawan perlu menjadi prioritas utama agar perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sejak awal masa kerja.
2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Pelatihan tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan



teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab kerja.

3. Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan: Mengingat motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier yang jelas, pengakuan atas prestasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan metode dan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis peningkatan kebijakan penghargaan dan punishment terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara Medan Sumut. *Senashtek*, 2(1), 126–131.
- Arifin. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 115–126.
- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis determinan kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dewi, R., & Laksmi, A. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Firmansyah, A. (2019). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan perusahaan swasta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 89–101.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Fitriani, E. S. (2025). Peran disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 109–113.
- Lestari, D. (2020). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 34–45.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nugroho, A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 134–146.
- Pramudya, A. D., Yanti, E. D., & Sebayang, S. (2025). Analisis Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1269-1284.
- Prasetyo, E. T., & Benedicta, M. P. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 72–83.
- Pratama, R. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 55–66.
- Putra, A., & Yuliana, S. (2023). Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 21–35.
- Rahmawati, S. (2022). Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 98–110.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Handayani, R. (2018). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 67–78.

- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan: Abdi Setiawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 3(1), 83-89.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan: Abdi Setiawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera: Abdi Setiawan; Siswa Pratama. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Simanjuntak, S., Malikhah, I., & Insan, M. Y. (2025). Analisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PKPP Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Simalungun. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2069–2085.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Wibowo, A., & Putri, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 12–23.