

Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Persada Medika

Ahmad Arkan Fauzan, Imam Muhtadin

Universitas Muhammadiyah Jakarta

email: aafauzan153@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of recruitment and work motivation on employee performance at PT Panca Persada Medika. The research aims to determine the relationship between these variables and employee performance using a quantitative method with an associative approach. The study involved 50 employees using a saturated sampling method, with data collected through questionnaires. The analysis included reliability and validity tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($2.670 > 2.011$) and significance $0.010 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect, with $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($6.766 > 2.011$) and significance $0.000 < 0.05$. Simultaneously, recruitment and work motivation influence employee performance, evidenced by an $F\text{-value}$ of $108.396 > F\text{-table}$ 3.20 and significance 0.000 . These two variables account for 82.2% of the variation in employee performance, while the remaining 17.8% is influenced by other factors. The findings emphasize the importance of optimizing the recruitment process and enhancing work motivation to improve employee performance.

Keywords: Recruitment, Work Motivation, Employee Performance, Quantitative Analysis

Latar Belakang Teoritis

PT Panca Persada Medika, unit perusahaan dari DMS Group, adalah distributor tunggal produk AK Medical di Indonesia, khususnya Implant *Total Knee & Hip Replacement*. Salah satu indikator yang diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini merujuk pada penilaian atas prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan dua faktor utama, yaitu proses rekrutmen dan motivasi kerja.

Kinerja adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja seorang individu dan tim serta mensejajarkan kinerja mereka dengan tujuan perusahaan.¹ Oleh karena itu perusahaan perlu

mengoptimalkan proses rekrutmen dan meningkatkan motivasi kerja.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia dimana organisasi mulai melakukan pendekatan terhadap pasar tenaga kerja untuk mencari individu yang cocok dengankualifikasi yang dibutuhkan.² Oleh sebab itu penting bagi organisasi untuk memiliki proses rekrutmen yang efektif agar dapat bersaing dalam mendapatkan talenta terbaik. Tentunya hal tersebut akan berdampak baik pada kinerja karyawan perusahaan.

Selain rekrutmen, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk terus berusaha dalam melaksanakan tugas kerjanya. Faktor internal seperti kebutuhan psikologis dan eksternal seperti insentif dan lingkungan kerja memainkan peran penting.³ Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kedua jenis faktor ini untuk memaksimalkan motivasi kerja.

¹ Dessler (2015 : 20)

² Robbins, S. P., & Jurdger (2021 : 93)

³ Indrawati (2019, hal. 102)

Apabila motivasi kerja karyawan meningkat, tentunya berdampak positif kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Persada Medika”

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif⁴ dengan pendekatan kuantitatif⁵, sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Lokasi penelitiannya adalah di PT Panca Persada Medika dan dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Desember tahun 2024.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diambil kesimpulannya. Populasi dapat berupa orang, benda, atau fenomena lain yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi harus memiliki karakteristik tertentu yang dianggap relevan dalam penelitian.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panca Persada Medika yang berjumlah 50 orang. Pada penelitian ini, digunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 50 responden.⁷ Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang bersifat tertutup.⁸

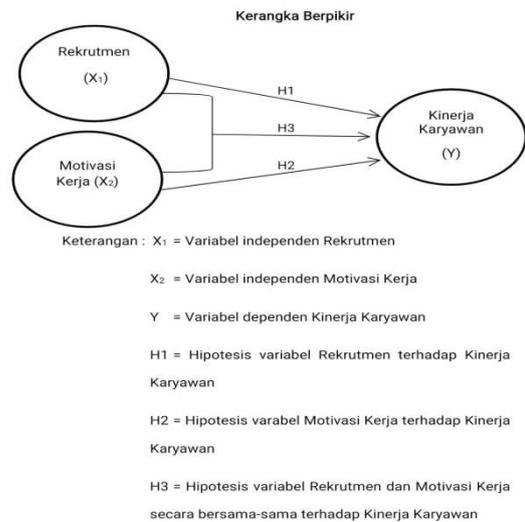
Indikator Kinerja Karyawan adalah 1) Komitmen, 2) Kualitas, 3) Kuantitas, 4) Efektifitas Penggunaan Sumber Daya, 5) Target yang ditentukan, 6) Adanya Sasaran, 7) Pelaksanaan Tugas, 8) Efektivitas pengembangan karyawan, 9) Peningkatan Kemampuan, 10) Kepuasan Kerja, 11) Kedisiplinan Karyawan.⁹

Indikator Rekrutmen adalah 1) Efektivitas pelatihan tim rekrutmen, 2)

Kesesuaian posisi dengan kebutuhan, 3) Proses seleksi yang transparan, 4) Kualifikasi sesuai deskripsi pekerjaan, 5) Kemampuan teknis dan non-teknis, 6) Potensi berkembang, 7) Kesadaran atas budaya perusahaan, 8) Menyesuaikan lingkungan kerja, 9) Komitmen terhadap lingkungan kerja baru.¹⁰

Indikator Motivasi Kerja adalah 1) Keterlibatan Karyawan, 2) Peningkatan kinerja, 3) Proaktif penyelesaian tugas, 4) Kepuasan atas pekerjaan, 5) Peluang pengembangan karir, 6) Kepuasan hubungan antar karyawan, 7) Kualitas komunikasi, 8) Kolaborasi, 9) Adanya kepercayaan.¹¹

Penelitian ini mencakup 3 Hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut :



Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi: 1) Pengujian instrumen melalui uji reliabilitas dan uji validitas, 2) Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, 3) Analisis regresi linier berganda, serta 4) Pengujian hipotesis yang terdiri dari uji signifikansi simultan (uji F) dan uji signifikansi parsial (uji t).

⁴ Siregar (2015 : 7)
⁵ Sugiyono (2018 : 2)
⁶ Umar (2014 : 42)
⁷ Sugiyono (2018 : 82)
⁸ Bungin (2018 : 132)
⁹ Dessler (2015 : 20)

¹⁰ Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright (2021 : 115)
¹¹ Gani (2021 : 112)

Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Responden

Tabel 1.
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki – Laki	33	66 %
2	Perempuan	17	34 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21 – 30	29	58 %
2	31 -39	15	30 %
3	40 – 49	4	8 %
4	50 – 59	2	4 %
5	> 60	0	-
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	14	28 %
2	S1	34	68 %
3	S2	1	2 %
4	S3	1	2 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Tabel 4
Lama Bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	20	40 %
2	2 – 5 Tahun	11	22 %
3	5 – 10 Tahun	13	26 %
4	> 10 Tahun	6	12 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Uji Validitas

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Rekrutmen

Item	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1	0,708	>	0,279	Valid
2	0,670	>	0,279	Valid
3	0,528	>	0,279	Valid
4	0,550	>	0,279	Valid
5	0,502	>	0,279	Valid
6	0,505	>	0,279	Valid
7	0,611	>	0,279	Valid
8	0,641	>	0,279	Valid
9	0,733	>	0,279	Valid
10	0,670	>	0,279	Valid
11	0,717	>	0,279	Valid
12	0,714	>	0,279	Valid
13	0,771	>	0,279	Valid
14	0,651	>	0,279	Valid
15	0,748	>	0,279	Valid
16	0,603	>	0,279	Valid
17	0,504	>	0,279	Valid
18	0,720	>	0,279	Valid
19	0,708	>	0,279	Valid
20	0,715	>	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 5, semua pernyataan Rekrutmen (X_i) dinyatakan valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,279.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Item	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1	0,644	>	0,279	Valid
2	0,629	>	0,279	Valid
3	0,727	>	0,279	Valid
4	0,637	>	0,279	Valid
5	0,658	>	0,279	Valid
6	0,694	>	0,279	Valid
7	0,656	>	0,279	Valid
8	0,552	>	0,279	Valid
9	0,721	>	0,279	Valid
10	0,585	>	0,279	Valid
11	0,592	>	0,279	Valid
12	0,289	>	0,279	Valid
13	0,533	>	0,279	Valid
14	0,326	>	0,279	Valid
15	0,693	>	0,279	Valid
16	0,730	>	0,279	Valid
17	0,718	>	0,279	Valid

18	0,640	>	0,279	Valid
19	0,720	>	0,279	Valid
20	0,601	>	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil table 6 bahwa semua pernyataan Motivasi Kerja (X_2) adalah valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,279.

Tabel 7

Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1	0,575	>	0,279	Valid
2	0,660	>	0,279	Valid
3	0,760	>	0,279	Valid
4	0,681	>	0,279	Valid
5	0,750	>	0,279	Valid
6	0,637	>	0,279	Valid
7	0,767	>	0,279	Valid
8	0,697	>	0,279	Valid
9	0,712	>	0,279	Valid
10	0,774	>	0,279	Valid
11	0,718	>	0,279	Valid
12	0,821	>	0,279	Valid
13	0,626	>	0,279	Valid
14	0,649	>	0,279	Valid
15	0,526	>	0,279	Valid
16	0,525	>	0,279	Valid
17	0,763	>	0,279	Valid
18	0,636	>	0,279	Valid
19	0,694	>	0,279	Valid
20	0,645	>	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 7 bahwa semua pernyataan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,279.

Uji Reliabilitas

Tabel 8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X_1	0,927	0,600	Reliabel
X_2	0,910	0,600	Reliabel
Y	0,936	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 8 memperlihatkan Cronbach's Alpha masing-masing bernilai 0,927, 0,910, 0,936. Hal ini menunjukkan

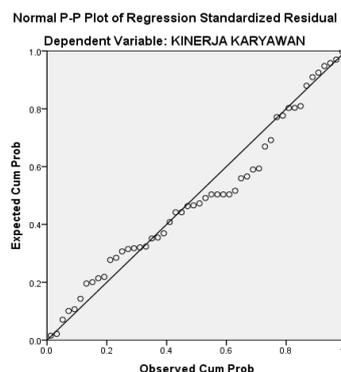
bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan dari variable Rrekrutmen, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliable atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1

Grafik Normal P-Plot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan uji normalitas diatas dilihat dari tabel pada grafik Normal P-Plot sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 9

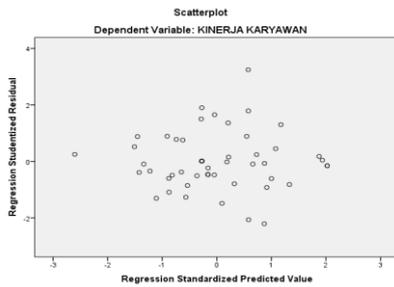
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.698	5.820			
X_1	.267	.100	.268	.376	2.661
X_2	.766	.113	.680	.376	2.661

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 9, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel independen berada di bawah 10, yaitu sebesar 2,661. Sementara itu, nilai *Tolerance* untuk setiap variabel berada di atas 0,10, yaitu sebesar 0,376. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, yang berarti tidak ada hubungan linear antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10

Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.698	5.820		-.464	.645
1 X ₁	.267	.100	.268	2.670	.010
X ₂	.766	.113	.680	6.766	.000

Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan tabel hasil perhitungan pengolahan data secara komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistics V.20, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,698 + 0,267 X_1 + 0,766 X_2$$

- α = konstanta sebesar -2698 artinya jika nilai variabel X₁ dan X₂ (Rekrutmen dan Motivasi kerja) sebesar 0 (nol) atau tetap, maka besarnya nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah -2,698.
- β_1 koefisien regresi sebesar 0,267, merupakan nilai yang berasal dari variabel Rekrutmen (X₁) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Rekrutmen (X₁) dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₂) tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267 poin.
- β_2 koefisien regresi sebesar 0,766 merupakan nilai yang berasal dari variabel

Motivasi Kerja (X₂) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan asumsi variabel Rekrutmen (X₁) tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,766 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.814	4.276	2.351

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, ilai R Square sebesar 0,822 atau 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel Rekrutmen (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 82,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengembangan karir, budaya organisasi, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil Uji t

Tabel 12

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.698	5.820		-.464	.645
1 X ₁	.267	.100	.268	2.670	.010
X ₂	.766	.113	.680	6.766	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Dapat dilihat dari table 12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini :

Perhitungan t table $df = n-k-1 = 50-2-1 = 47$ (2,011)

- Terdapat, pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung > t tabel (2,670 > 2,011) dan nilai signifikan variabel Rekrutmen (X₁) sebesar 0,010 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima H_a, artinya bahwa variabel Rekrutmen (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Persada Medika.

- b) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $>$ t table ($6,766 > 2,015$) dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Persada Medika.

Uji F

Tabel 13
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3963.009	2	1981.505	108.396	.000 ^b
Residual	859.171	47	18.280		
Total	4822.180	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, REKRUTMEN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diketahui bahwa nilai F hitung (108,396) lebih besar dari F tabel (3,20), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Rekrutmen (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Persada Medika. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2,670) yang lebih besar dari t tabel (2,011) serta nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Rekrutmen (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Persada Medika. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya¹² yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dirgantara Indonesia Bandung” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Persada Medika. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (6,766) yang lebih besar dari t tabel (2,011) serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Persada Medika. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya¹³ yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul” yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Rekrutmen dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Persada Medika. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 108,396 lebih besar dari F tabel (3,20), atau $108,396 > 3,20$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Rekrutmen dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Persada Medika. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya¹⁴ yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan

¹³ Ary Sutrischastini and Agus Riyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul,” *Kajian Bisnis STIE Widya Widya* 23, no. 2 (2017): 121–37, <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>.

¹⁴ M R Arbie and W J F A Tumbuan, “Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado Influence of Recruitment and Motivation Through Employee Performance At Bank Sulutgo,” *Pengaruh Rekrutmen..... 3673 Jurnal EMBA* 6, no. 4 (2018): 3673–82.

¹² O O S Khosiah, “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung,” *Universitas Komputer Indonesia*, no. 1 (2014): 1–15, <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/29509>.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sultugo Manado” Yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel Rekrutmen dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dirangkum beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Persada Medika. Hal ini menunjukkan bahwa ketika rekrutmen dilakukan secara optimal dan sesuai prosedur, hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja para karyawan.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Persada Medika. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja para karyawan.
3. Proses Rekrutmen dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Persada Medika. Hal ini menunjukkan bahwa ketika rekrutmen dilakukan secara optimal dan motivasi kerja meningkat, hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja para karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk masa mendatang, antara lain sebagai berikut:

1. Pada variabel Rekrutmen, perusahaan disarankan untuk mengadopsi strategi rekrutmen berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi. Teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) dapat digunakan untuk menyaring kandidat secara lebih cepat dan objektif. Selain itu, menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan dan

lembaga pelatihan dapat memperluas jangkauan rekrutmen sehingga perusahaan dapat menemukan kandidat yang berkualitas dengan lebih mudah. Strategi ini juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam menarik talenta terbaik.

2. Pada variabel motivasi kerja, perusahaan perlu mengembangkan program penghargaan yang adil dan transparan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Program ini dapat berupa pemberian insentif finansial, penghargaan "Karyawan Terbaik," atau pengakuan resmi dalam forum internal perusahaan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karier yang berkesinambungan harus menjadi prioritas untuk menjaga semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti jadwal kerja yang fleksibel, juga perlu dipertimbangkan guna meningkatkan kepuasan kerja.
3. Pada variabel kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk menetapkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) yang jelas dan relevan untuk setiap posisi pekerjaan. Sistem evaluasi berbasis data juga perlu diimplementasikan agar penilaian kinerja menjadi lebih objektif dan konstruktif. Perusahaan dapat mengadakan sesi pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat pengukuran, tetapi juga sarana pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Arbie, M R, and W J F A Tumbuan. "Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado Influence of Recruitment and Motivation Through Employee Performance At Bank Sulutgo." *Pengaruh Rekrutmen..... 3673 Jurnal EMBA* 6, no. 4 (2018): 3673–82.

- Bungin, B. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada, 2018.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*, 2015.
- Gani, S. A. *Dinamika Kerja Dan Motivasi Di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2021.
- Indrawati, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Khosiah, O O S. "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung." *Universitas Komputer Indonesia*, no. 1 (2014): 1–15. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/29509>.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. *Fundamentals of Human Resource Management*, 2021.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior*, 2021.
- Siregar, S. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 15th ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sutrischastini, Ary, and Agus Riyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul." *Kajian Bisnis STIE Widya Wiyaha* 23, no. 2 (2017): 121–37. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>.
- Umar, H. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.