



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

SKRIPSII AMARA PUTRI DHYA ULHAQ 212010200263

Author(s) Coordinator






perpustakaan umsidabulqis

Organizational unit

Perpustakaan

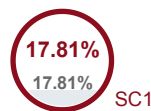
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		18
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		76

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

5615
Length in words

43197
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	https://123dok.com/article/uji-normalitas-uji-asumsi-klasik-analisis-hasil-penelitian_yngo4pnk	44 0.78 %	
2	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/15924/12037	22 0.39 %	
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4951/35414/40027	21 0.37 %	
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2332/16485/18543	21 0.37 %	
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2332/16485/18543	21 0.37 %	

6	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17499/1/Pengaruh%20Analisis%20Jabatan%20Dan%20Pengembangan%20Karir%20%20Terhadap.pdf	21 0.37 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4951/35414/40027	21 0.37 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043	20 0.36 %
9	https://text-id.123dok.com/document/nq77njdg6-histogram-hasil-analisis-regresi-linier-berganda.html	19 0.34 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043	18 0.32 %

from RefBooks database (2.26 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur Robi Habibi, Setyaningrum Retno Purwani .;	26 (4) 0.46 %
2	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru di MTSN 7 Padang Pariaman Rizka Hadya, Yandri Ikwan, Teti Chandrayanti;	17 (1) 0.30 %
3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda Fandi Kharisma, Nasrah Nasrah;	15 (1) 0.27 %
4	PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA Waani Irene, Lumintang Genita G., Palandeng Indrie D.;	15 (2) 0.27 %
5	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) Makassar Yusman Sutoyo;	10 (2) 0.18 %
6	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang Wita Farla, Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah Zunaidah;	9 (1) 0.16 %
7	KINERJA KARYAWAN: PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA SMARTCLUB TRADER WHOLESALE Masturo Masturo, Bambang Suhartoyo, Darmawanti Vinthya Dwi, Sri Nilawati;	8 (1) 0.14 %
8	Pengaruh Implementasi Tata Kelola Pemerintah, Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Sindi Oktaviani, Sri Fadilah;	6 (1) 0.11 %
9	PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ NURWANTI NURWANTI, ELGA KEZIA;	6 (1) 0.11 %
10	ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TASPEN (PERSERO) KCU SEMARANG Alifia Palokoto, Indi Djastuti;	5 (1) 0.09 %
11	Pengaruh Kompetensi dan Sikap Skeptisme Audit pada Kualitas Audit - Studi pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Pusat David Kurniawan, Dolly Adolina Prameswari;	5 (1) 0.09 %
12	Pengaruh Seleksi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan) Anisa Nurdina, Octaviana Donna Arum;	5 (1) 0.09 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (15.55 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2332/16485/18543	172 (17) 3.06 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4951/35414/40027	99 (8) 1.76 %
3	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2934/2930	48 (5) 0.85 %
4	https://123dok.com/article/uji-normalitas-uji-asumsi-klasik-analisis-hasil-penelitian.yngo4pnk	44 (1) 0.78 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043	43 (3) 0.77 %
6	http://repository.fe.unj.ac.id/8904/6/Chapter3.pdf	34 (3) 0.61 %
7	https://pdfcoffee.com/seleksi-tenaga-penjuala-pdf-free.html	32 (4) 0.57 %
8	https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/download/1317/800	32 (4) 0.57 %
9	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5846/5891/	31 (4) 0.55 %
10	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/34753/2/T1_212020345_lsi.pdf	27 (3) 0.48 %
11	http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/download/81/70/	25 (3) 0.45 %
12	https://paris.ipbipress.id/index.php/paris/article/download/21/18/38	24 (2) 0.43 %
13	https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/download/118/117/	23 (3) 0.41 %
14	http://repository.unas.ac.id/6887/7/BAB%202.pdf	23 (2) 0.41 %
15	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/15924/12037	22 (1) 0.39 %
16	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5459/39042/43814	21 (3) 0.37 %
17	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17499/1/Pengaruh%20Analisis%20Jabatan%20Dan%20Pengembangan%20Karir%20%20Terhadap.pdf	21 (1) 0.37 %
18	https://text-id.123dok.com/document/nq77njdg6-histogram-hasil-analisis-regresi-linier-berganda.html	19 (1) 0.34 %
19	https://repository.upnvj.ac.id/6421/13/AWAL.pdf	15 (2) 0.27 %
20	https://repository.bsi.ac.id/repo/files/410253/download/Skripsi_Rizkia%20Nur%20Afriani_.pdf	14 (2) 0.25 %
21	https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/download/647/385/	12 (1) 0.21 %
22	https://repository.um-surabaya.ac.id/3639/3/BAB_2.pdf	12 (1) 0.21 %
23	https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1026/283/2302	12 (2) 0.21 %
24	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8994/10/10.%20BAB%20III%20%281%29.pdf	11 (1) 0.20 %
25	http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/13082/2/2.%20Abstract.pdf	10 (1) 0.18 %
26	https://repository.um-surabaya.ac.id/7921/1/PENDAHULUAN.pdf	10 (1) 0.18 %

27	https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/download/1490/753	7 (1) 0.12 %
28	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6407/45948/51399	7 (1) 0.12 %
29	http://etheses.iainponorogo.ac.id/5846/1/AWAL_PERPUS.pdf	7 (1) 0.12 %
30	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/15887/1/PENGARUH%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN.pdf	6 (1) 0.11 %
31	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/2894/1893	5 (1) 0.09 %
32	http://repository.uinbanten.ac.id/4555/7/BAB%204.pdf	5 (1) 0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik **Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Untung Sejahtera**
 The Influence Of Recruitment, Selection **And Intrinsic Motivation On Employee Performance At PT. Mitra Untung Sejahtera**

Amara Putri Dhya Ulhaq [1\)](#), [Sumartik 2\)](#) **1)program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**
2)program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
 * **Email Penulis** Koresponden : Sumartik1@umsida.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah **untuk mengetahui serta memberikan bukti empiris tentang variabel rekrutmen, seleksi, dan** motivasi intrinsik **yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera.** Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif meliputi Data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan Non Probability Sampling, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling. Dengan populasi keseluruhan berjumlah 157 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data diukur menggunakan skala Liker 1-5. Data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan observasi. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.** Motivasi intrinsik **berpengaruh terhadap kinerja karyawan.** Kata **Kunci:** **rekrutmen, seleksi, motivasi** intrinsik, kinerja karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and provide empirical evidence regarding recruitment, selection and intrinsic motivation variables that influence the performance of PT. Mitra Untung Sejahtera Partners. This type of research uses quantitative methods including primary and secondary data. Researchers used Non Probability Sampling. **The sampling technique used was purposive sampling. With a total** population of 157 employees. In this research, data collection techniques were measured using a 1-5 Liker scale. Data obtained by distributing questionnaires and observation. The research results show that recruitment influences employee performance. Selection influences employee performance. Intrinsic motivation influences employee performance.

Keywords: Recruitment, Selection And Intrinsic Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemajuan teknologi yang canggih tidak akan efektif tanpa sumber daya manusia yang memadai untuk mendukungnya [1]. Pemberdayaan dan pengembangan manusia merupakan elemen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu pula pada perusahaan industri manufaktur pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci untuk meningkatkan daya saing industri ini. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam pertumbuhan **bisnis, baik besar maupun kecil. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia harus dijadikan prioritas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan** [2]. Dengan sumber manusia yang kompeten, aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, industri manufaktur memberikan kontribusi hampir 20% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2021, menunjukkan bahwa sektor manufaktur merupakan penyumbang terbesar terhadap PDB negara. Pentingnya sektor ini tidak hanya terlihat dari kontribusinya terhadap PDB, tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan inovasi. Salah satu industri manufaktur yang berjalan di Indonesia yaitu industri sepatu. Berdasarkan data kementerian perindustrian pada 2019 produksi sepatu Indonesia menempati peringkat keempat di Dunia dengan jumlah total 1,4 Miliar pasang pada 2018, produksi tersebut menyumbang sebanyak 4,6 persen dari total produksi sepatu secara global [3].

Kesuksesan suatu organisasi, berkaitan erat dengan baik tidaknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut [4]. Ketika karyawan bekerja dengan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik [5]. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat melalui sikap yang diberikan oleh karyawan, pencapaian hasil produksi, target perusahaan semakin meningkat, kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan lain-lain [6]. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus mampu mencapai kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik, ditunjang dengan etos kerja yang tinggi, dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan [7].

PT. Mitra Untung Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sepatu. Sebagai perusahaan yang di dengn produk sepatu berkualitas tinggi PT. Mitra Untung Sejahtera berkomitmen untuk **terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kapasitas produksi** demi memenuhi **permintaan konsumen yang terus meningkat**. PT. Mitra Untung Sejahtera memiliki target yang harus di capai oleh karyawannya di setiap bulannya. Sehingga perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tepat. Dalam upayanya mencapai keberhasilan **dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan senantiasa memperhatikan kekuatan internal dan eksternal** yang ada [2]. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kinerja baik, berdedikasi, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan capak. Oleh karna itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan [8].

Tabel 1. Produksi PT. Mitra Untung Sejahtera bulan september- Desember tahun 2022

Sumber PT. Mitra Untung Sejahtera

Berdasarkan data laporan diatas terlihat bahwa PT. Mitra Untung Sejahtera mengalami penurunan kinerja dalam produksi. Pada bulan Oktober dan November, kinerja dapat memenuhi target, tetapi penurunan terjadi pada bulan -bulan berikutnya tidak terjadi kesesuaian antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang didapat. Fenomena ini disebabkan oleh adanya masalah, yaitu jumlah karyawan yang direkrut sangat sedikit dan hasil seleksi yang tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kondisi ini dapat membebani karyawan yang ada, sehingga berpengaruh pada kinerja mereka.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten diperlukan berbagai faktor, tetapi yang paling esensial adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang mampu mencapai kinerja terbaik demi mencapai tujuan bersama dalam struktur organisasi perusahaan [9]. Dalam upaya untuk menghasilkan tingkat kinerja PT. Mitra Untung Sejahtera memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi [10]. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, perusahaan berupaya menjaring karyawan yang memiliki potensi terbaik dipelukannya proses rekrutmen yang mana proses rekrutmen itu sendiri merupakan kunci sukses dari perusahaan itu sendiri. Proses rekrutmen karyawan harus dilakukan dengan hati-hati jika suatu perusahaan ingin mendapat tenaga kerja yang berkualitas tinggi [11].

Selain rekrutmen, ada juga seleksi yang dapat membantu memenuhi kualifikasi perusahaan dan dengan adanya sistem seleksi ini, diharapkan perusahaan **dapat menemukan calon karyawan yang memiliki standart dan integritas yang tinggi. Seleksi** bertujuan untuk mengidentifikasi calon pelamar yang memenuhi kriteria yang diukur, dengan fokus pada evaluasi kemampuan, ketrampilan, atau karakteristik penting lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik [2]. Melalui proses seleksi karyawan yang efektif dan obyektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan berkualitas yang dapat berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kinerja [12].

Selain itu juga diperlukan juga motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja karyawan dapat timbul ketika mendapat dorongan dari lingkungan keluarga bahkan motivasi itu sendiri dapat muncul dari diri sendiri [11]. Tanpa adanya dorongan, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi standar dalam pekerjaannya [13]. Motivasi yang tumbuh dari diri sendiri sering disebut dengan motivasi intrinsik, orang yang memiliki motivasi intrinsik mengarah untuk terlibat dalam kegiatan untuk tantangan kerja mereka [14]. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja [15]. Dengan adanya hal tersebut seorang karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai target kerja secara maksimal [11].

Dari fenomena diatas ditemukan kesenjangan penelitian yaitu Evidence Gap. Evidence Gap adalah kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian, dimana titik kesenjangan antara fenomena dengan bukti yang ada di lapangan [16]. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika Rekrutmen **memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap** kinerja karyawan. **Berbeda dengan hasil penelitian lain, yang** membuktikan Rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [17]. Dari hasil penelitian variabel seleksi **berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan seleksi tidak berpengaruh** signifikan terhadap kinerja karyawan [18]. Dari hasil penelitian variabel Motivasi Intrinsik **menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dari hasil penelitian** lain membuktikan jika Motivasi Intrinsik **tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** [19].

Rumusan Masalah :

1. Apakah **rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.** Mitra Untung Jaya ?
2. **Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.** Mitra Untung Jaya ?
3. **Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.** Mitra Untung Jaya ?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian : Apakah seleksi, rekrutmen dan motivasi intrinsik mampu meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?

Kategori SDGS : Berdasarkan judul penelitian ini kategori SDG's yang sesuai yaitu Sustainable Development Goals (SDGs) 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Yang bertujuan untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris mengenai variabel rekrutmen, seleksi, dan motivasi intrinsik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan faktor penerapan strategi PT. Mitra Untung Sejahtera sehingga dapat menunjang pembangunan negara.

2. LITERATUR RIVIEW

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik , memilih , menempatkan , mengorientasikan , dan menginduksi pekerja untuk menghasilkan pekerja yang produktif dan efisien yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan itu rekrutmen dapat dijelaskan sebagai prosedur untuk menemukan calon pekerja yang keterampilannya sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi suatu bisnis atau organisasi. Proses rekrutmen tidak hanya meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut, namun juga meningkatkan peluang mereka untuk membangun karir ketika mereka mulai bekerja di sana [20]. Menemukan dan menarik sekelompok kandidat yang kompeten melalui penggunaan teknik dan prosedur perekrutan yang efisien merupakan bagian dari proses perekrutan [21].

Rekrutmen diartikan sebagai sebuah tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh industri dengan sasaran terbaik menemukan dan merekrut pekerja yang

potensial. Berlandaskan beberapa definisi yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa perekrutan merupakan suatu upaya untuk memperoleh calon pekerja yang kompeten dalam jumlah yang memadai untuk mengelola suatu industri sesuai dengan kebutuhan, skala, dan keberagaman yang diperlukan. Proses perekrutan dimulai dengan pencarian lamaran untuk menemukan sekumpulan kandidat baru untuk di seleksi [22].

Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan **dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan seleksi.** Tahap selanjutnya setelah **tersedianya calon karyawan adalah memilih kandidat yang telah terpilih setelah melalui proses seleksi.** Tujuan utama rekrutmen adalah untuk mendapatkan sebanyak-banyaknya pelamar yang memiliki skill sesuai dengan kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan [20]. Terdapat dua metode rekrutmen yang dapat diterapkan oleh sebuah organisasi, yaitu rekrutmen eksternal dan rekrutmen internal. Rekrutmen eksternal adalah proses perekrutan sumber daya manusia dari luar organisasi untuk menambah jumlah anggota untuk keperluan tertentu suatu organisasi Rekrutmen internal adalah strategi perekrutan yang memberikan prioritas kepada sumber daya manusia yang sudah bekerja diperusahaan [23]. Indikator rekrutmen [2] :

1. Proses Rekrutmen: merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari dan menarik pelamar yang memiliki **keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan.**
2. **Metode Rekrutmen:** **menilai apakah metode rekrutmen** yang digunakan dalam rekrutmen telah **dilaksanakan secara efektif dan efisien.**
3. Hasil Rekrutmen: evaluasi hasil penerimaan yang bersifat transparan.

Berdasarkan penelitian [24] Rekrutmen memiliki signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas rekrutmen yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kualitas rekrutmen yang buruk akan berdampak negatif pada kinerja yang dihasilkan [25]. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan bagian integral dalam membangun kinerja. Perusahaan tidak bisa mengabaikan proses ini jika menginginkan karyawan yang berkualitas. Pada akhirnya, hal ini berkaitan dengan kebutuhan fundamental perusahaan akan perusahaan yang handal yang mengharuskan proses rekrutmen yang baik [26]. **Salah satu kunci utama dalam** mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah rekrutmen. **Karena proses rekrutmen yang menyeluruh dan tepat** memungkinkan **perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (job specification) yang telah** ditetapkan [27].

2. Seleksi

Seleksi adalah suatu proses untuk memilih **calon karyawan yang sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan,** kemudian menentukan apakah mereka akan diterima atau ditolak sebagai karyawan. Ridwan mendefinisikan seleksi sebagai kegiatan mengevaluasi calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan serta memperkirakan kegagalan atau keberhasilan dalam menjalankan kinerja calon karyawan sesuai dengan jabatan yang ditawarkan [23]. Sedangkan menurut pendapat lain proses seleksi adalah kegiatan untuk memilih dan menentuka pelamar yang cocok atau tidak cocok untuk bekerja di perusahaan berdasarkan spesifikasi yang di tetapkan [28]. Proses ini terdiri dari berbagai strategi untuk memastikan bahwa pemegang pekerjaan memiliki ketrampilan, pengalaman, pengetahuan dan sikap yang tepat yang dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran organisasinya [21].

Indikator seleksi [29]:

1. Referensi

Referensi merupakan metode untuk membandingkan informasi tentang calon karyawan dari perusahaan sebelumnya, termasuk hasil tes, wawancara, dan catatan kehadiran. Calon karyawan diminta memberikan kontak dari orang yang mengenal mereka secara dekat untuk memberikan informasi ibjektif tentang kualifikasi mereka.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah indikasi seberapa lama seseorang telah bekerja, yang mencerminkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh calon karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki menunjukkan bahwa seseorang telah mengembangkan keterampilan dan keahlian yang lebih banyak.

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat mencerminkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tertentu. Riwayat pendidikan calon karyawan diperhitungkan untuk menentukan penempatan yang tepat dalam organisasi.

4. Tes tertulis

Tes tertulis dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi potensi calon karyawan ditinjau dari kemampuannya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Tes tulis dapat berupa tes ujian psikologi.

5. Tes wawancara

Tes wawancara **adalah proses wawancara langsung antara calon tenaga kerja dengan panitia seleksi. Wawancara** dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi **lebih dan mendetail informasi pribadi yang telah disertakan dalam surat lamaran atau formulir lamaran.**

Sedangkan indikator seleksi yaitu [30]:

1. Kualifikasi Pendidikan, Mangkunegara menekankan perlunya mempertimbangkan tingkat pendidikan calon pelamar. Tingkat pendidikan dapat menjadi indikator kemampuan akademik dan kemampuan yang relevan dengan posisi yang di buka.
2. Pengalaman Kerja, pengalaman kerja menjadi fokus utama dalam menilai profesionalisme calon pelamar, yang mengindikasikan potensi keberhasilan mereka dalam peran yang tersedia. Pengalaman kerja menunjukkan seberapa mahir kandidat untuk tugas yang serupa dan seberapa mampu mereka untuk mengatasi tantangan di lingkungan kerja.
3. Keterampilan dan Kompetensi, menurut Mangkunegara keterampilan dan kompetensi harus dipertimbangkan dalam proses seleksi pekerjaan. Ini mencakup keterampilan teknis, interpersonal, ketrampilan analitis, atau keterampilan khusus lainnya yang relevan dengan posisi yang diperebutkan.
4. Kepribadian dan Motivasi, sangat penting dalam menilai kesesuaian calon pelamar dengan budaya perusahaan dan posisi yang ditawarkan. Faktor

seperti etos kerja, integritas, motivasi dan adaptabilitas menjadi fokus utama.

5. Kesehatan dan Penampilan. Ia juga mengemukakan bahwa penampilan fisik dan kesehatan calon pelamar juga dianggap relevan dalam pemilihan calon karyawan, terutama jika pekerjaan tersebut memiliki persyaratan khusus mengenai aspek fisik atau kesehatan.

Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang di butuhkan. Selain itu seleksi juga sering kali bertujuan untuk mendukung **strategi perusahaan dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam** posisi mereka juga perlu dipertimbangkan. Beberapa metode seleksi yang efektif dapat diterapkan untuk menilai calon karyawan diantaranya, antara lain [20]:

1. Seleksi Non ilmiah

Seleksi Non-ilmiah adalah proses pemilihan yang dilakukan berdasarkan estimasi pengalaman pribadi, tanpa berlandaskan pada kriteria standar atau spesifikasi nyata yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan atau jabatan. Dalam hal ini, proses seleksi tidak memerlukan deskripsi pekerjaan yang spesifik. Faktor-faktor yang biasanya dipertimbangkan meliputi :

1. **Surat lamaran (bermaterai atau tidak).**
2. Riwayat pendidikan dan transkrip nilai.
3. **Dokumen sertifikasi pekerjaan dan pengalaman.**
4. Surat **referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.**
5. Interview **langsung dengan** pihak-pihak terkait.

2. Seleksi Ilmiah

Metode seleksi ilmiah adalah metode pemilihan yang didasarkan pada standar dan persyaratan yang relevan dengan pekerjaan atau jabatan, serta kebutuhan nyata yang harus dipenuhi. Proses seleksi ilmiah mencakup berbagai aspek, antara lain :

1. Cara kerja yang sistematis.
2. Berfokus pada kebutuhan aktual karyawan.
3. Mengutamakan pencapaian dalam pekerjaan.
4. Mengikuti ketentuan hukum ketenagakerjaan.
5. Berdasarkan analisis pekerjaan serta ilmu sosial lainnya.

Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan setelah mereka bergabung. Seleksi ini sangat penting untuk menentukan karyawan yang tepat dan profesional guna mengisi posisi yang tersedia, karena hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan di masa depan [31]. Seperti yang di tunjukkan oleh hasil penelitian [32], [22]. **Semakin baik proses seleksi, semakin tinggi pula prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan.** Aktivitas seleksi karyawan umumnya berkisar pada penguasaan ilmu, keterampilan serta kapasitas para pelamar [22].

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah sumber daya yang menjalankan sebuah perilaku manusia [33], Faktor motivasi atau motivator bersifat intrinsik dalam pekerjaan dan mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan karena memenuhi keinginan atau aktualisasi diri. Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang muncul **dari dalam diri seseorang, tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal.** Individu **yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih mudah terdorong untuk bertindak dan bahkan dapat membangkitkan motivasi sendiri tanpa memerlukan dorongan dari orang lain.** Semua ini terjadi karena adanya prinsip-prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka [34].

Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai prestasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang sering disebut faktor motivasional [35].

Indikator motivasi intrinsik di antaranya [36]:

1. Kebutuhan, seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas berdasarkan kebutuhan pribadi.
2. Harapan, motivasi yang muncul dari harapan akan pencapaian pribadi dan peningkatan harga diri, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan,
3. Minat, preferensi dan keinginan yang kuat terhadap suatu hal tanpa adanya dorongan eksternal.

Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan tersebut maupun dari luar karyawan tersebut. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi, kondisi ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena hasil kerjanya tinggi [27]. Semakin baik motivasi intrinsik yang dibangun pada karyawan, maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan [37]. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian [34] semakin baik Motivasi intrinsik pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance menggambarkan tingkat kinerja suatu program aktivitas, atau prosedur untuk mencapai tujuan, target, visi, dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategisnya. Istilah "kinerja" berasal dari frasa job performance yang juga dikenal sebagai actual performance merujuk pada hasil kerja atau kepiawaian sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan [38].

Kinerja adalah hasil atau kinerja yang sepenuhnya mewakili keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu, dan dipengaruhi oleh proses operasional perusahaan dalam penggunaan sumber daya yang tersedia [28]. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan aspek teknis inti [39]. Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan [40]. Sedangkan Menurut pendapat lain kinerja adalah derajat kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memerlukan tingkat kemampuan tertentu. Kualitas dan keterampilan tertentu tidak akan cukup efisien jika tidak diimbangi dengan pemahaman yang jelas tentang tugas yang harus dikerjakan serta cara pengerjaannya [18]. Selain kinerja fisik, karyawan dievaluasi berdasarkan faktor-faktor lain termasuk bakat dan perilaku mereka dalam pekerjaan yang dilakukan [41].

Indikator kinerja karyawan terdiri dari [42]:

1. Kuantitas kerja : Jumlah total yang di hasilkan dari jumlah produksi atau jumlah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan
2. Inisiatif : Karyawan harus menunjukkan inisiatif dan semangat dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaannya.
3. Kehadiran : Karyawan dapat hadir sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Tanggung jawab : Kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja, serta fasilitas dan peralatan yang digunakan.

Menurut penelitian lain, indikator kinerja diukur melalui lima indikator berikut [43]:

1. Kuantitas Pekerjaan : Menunjukkan jumlah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang individu atau kelompok sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti **melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan dalam satu jam kerja**.
2. Kualitas Pekerjaan : Menggambarkan kemampuan setiap karyawan untuk memenuhi persyaratan tertentu dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang diperlukan, seperti : Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional dan inspeksi yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu : Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, tentunya jika pekerjaan memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lain.
4. Kehadiran : Mencakup keterlibatan karyawan dalam waktu kerja yang ditentukan, termasuk kepatuhan terhadap jadwal dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan berkerja sama : Ketrampilan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan bersama, seperti memberikan saran kepada atasan untuk meningkatkan produktivitas atau menunjukkan saling menghargai kepada sesama rekan kerja.

Kerangka Konseptual

H1 H1

H2 H4

H3

Hipotesis

H1 : Rekrutmen (X1) **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di** PT. Mitra Untung Jaya

H2 : Seleksi (X2) **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di** PT. Mitra Untung Jaya

H3 : Motivasi intrinsik (X3) **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di** PT. Mitra Untung Jaya

H4 : Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Motivasi Intrinsik (X3) **berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di** PT. Mitra Untung Jaya

Definisi Operasional

1. Rekrutmen

Rekrutmen diartikan sebagai pelaksanaan atau kegiatan yang dilakukan oleh PT. Mitra Untung Jaya dengan sasaran terbaik memperoleh dan menerima pekerja yang potensial.

Indikator rekrutmen :

1. Proses rekrutmen, meliputi rangkaian untuk menarik dan memilih pelamar yang memiliki keahlian sesuai.
2. Metode rekrutmen, dievaluasi berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan rekrutmen.
3. Hasil rekrutmen, bersifat transparan dan terbuka untuk memastikan keberhasilan dalam mendapat kandidat yang cocok.

2. Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan dan penetapan **pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan** di PT. Mitra Untung Sejahtera.

Proses seleksi ini dilakukan berdasarkan pada spesifikasi khusus yang ditentukan oleh perusahaan.

Indikator seleksi :

1. Pengalaman Kerja, calon karyawan dinilai berdasarkan pengalaman profesional mereka dalam bidang pekerjaan yang relevan serta kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan lingkungan kerja.
2. Keterampilan, meliputi keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, ketrampilan analitis, atau keterampilan khusus lainnya yang diperlukan untuk posisi tertentu.
3. Kepribadian, seperti etos kerja, integritas, dan kemampuan beradaptasi merupakan faktor penting dalam penilaian kandidat.

3. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera untuk bertanggung jawab atas tindakan kerjanya, hal tersebut datangnya dari dalam diri sendiri.

Indikator motivasi intrinsik di antaranya:

1. Kebutuhan, menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.
2. Harapan, memainkan peran dalam motivasi karyawan dengan mengejar kepuasan diri.
3. Minat, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang didasari oleh rasa suka tanpa ada dorongan eksternal.

4. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh cara PT. Mitra Untung Sejahtera mengoperasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

Indikator kinerja :

1. Kuantitas pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam standar waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan, mengacu pada standar yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, menjadi faktor krusial dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan, mengingat ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada empat variabel yang meliputi rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan motivasi intrinsik (X3) sebagai variabel independen sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan explanatory research yang merupakan bertujuan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (Consolity Association) [44].

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera yaitu karyawan tetap. Jumlah teknik Sampling yang digunakan yaitu Non Propability **Sampling. Non Probability Sampling adalah sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel** [45]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu **Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu** [46]. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, dengan rumus slovin sebanyak 210 populasi:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.0025)}$$

$$n = 137$$

Sehingga jumlah responden dalam penelitian dengan derajat kepercayaan 5% ini berjumlah 156 responden dari seluruh karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Teknis analisis yang digunakan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 25. Di gunakan karna dianggap **teknik analisis yang lebih kuat dan akurat dimana kita tidak hanya dapat mengetahui hubungan** sebab akibat saja. Namun dapat lebih mengetahui komponen variabel dan mengetahui ukurannya. Adapun beberapa pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikoloneritas yang semuanya merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik dan uji validitas. Selain itu, terdapat juga Uji Reabilitas yang berfungsi sebagai komponen Uji Kualitas Data. Untuk pembuktian hipotesis, **penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.**

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Item Nilai signifikasi Nilai r Hitung Nilai r tabel Keterangan

Rekrutmen (X1)	0,00	0,750	Valid
	0,00	0,757	
	0,00	0,746	
Seleksi (X2)	0,00	0,824	Valid
	0,00	0,804	
	0,00	0,787	0,168
Motivasi Intrinsik	0,00	0,790	Valid
	0,00	0,765	
	0,00	0,809	
Kinerja Karyawan	0,00	0,771	Valid
	0,00	0,834	
	0,00	0,782	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Dari hasil perhitungan uji validitas menunjukkan **bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan masing-masing variabel lebih besar dari r-tabel.** Oleh karena itu, **penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti. Karena nilai signifikasinya >0,05 yaitu sebesar 0,00.**

2. Uji Raliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel Cronbach's Alpha R Kritis Keterangan

Rekrutmen	0,614	0,6	Reliabilitas Diterima
Seleksi	0,729	0,6	Reliabilitas Diterima
Motivasi Intrinsik	0,694	0,6	Reliabilitas Diterima
Kinerja Karyawan	0,710	0,6	Reliabilitas Diterima

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yang diukur, yaitu Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,6, sehingga dapat dikategorikan sebagai reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Pengujian **Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N 137

Normal Parameters, b Mean .000000 Std. Deviation .93564233

Most Extreme Differences Absolute .068

Positive .047

Negative -.068

Test Statistic .068

Asymp. Sig. (2-tailed) .200, d 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 oleh SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Hasil ini dapat diverifikasi dari Asymp sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Untuk memeriksa lebih lanjut, dapat dilihat melalui hasil Plot of Regression Residual untuk melihat apakah hasilnya terdistribusi normal. Jika distribusi data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka data tersebut dapat dikategorikan sebagai distribusi normal.

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Grafik normal probability plot yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa ujinormalitas dalam penelitian ini menghasilkan data yang normal atau dalam kategori baik.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1 (Constant)	4,943	1,229		4,021	,000			
Rekrutmen	,267	,071	,307	3,739	,000	,803	1,246	
Seleksi	,200	,077	,216	2,598	,010	,789	1,268	
Motivasi Intrinsik	,166	,077	,171	2,161	,033	,870	1,149	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Table diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dapat ditinjau melalui nilai tolerance dan VIF. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami peristiwa multikolinearitas dengan perolehan tolerance yang lebih besar daripada 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil daripada 10,00

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi Model Summary b Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1 .527a .278 .262 .94614 2.088

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,088. $dU < dw < 4-dU = 1,766 < 2,088 < 2,234$. Dari dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi (durbin watson), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot diatas, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami peristiwa heteroskedastisitas. Hasil ini dapat ditinjau dari pola dalam scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul dalam posisi tertentu.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Tolerance		
1 (Constant)	4.943	1.229		4.021	.000	
Rekrutmen	.267	.071	.307	3.739	.000	
Seleksi	.200	.077	.216	2.598	.010	
Motivasi Intrinsik	.166	.077	.171	2.161	.033	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4.943 + 0.267X_1 + 0.200X_2 + 0.166X_3$$

Di mana:

1. Y adalah Kinerja Karyawan (variabel dependen).

2. X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing adalah Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik (variabel independen).

Koefisien konstanta sebesar 4.943 menunjukkan nilai rata-rata Kinerja Karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien pada masing-

masing variabel independen menunjukkan seberapa besar perubahan pada Kinerja Karyawan untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel tersebut, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Rekrutmen memiliki pengaruh paling besar (0.267), diikuti oleh Seleksi (0.200) dan Motivasi Intrinsik (0.166).

4. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Uji T Coefficients	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta 1 (Constant)	4.943
1.229	4.021	.000							
	Rekrutmen	.267	.071	.307	3.739	.000			
	Seleksi	.200	.077	.216	2.598	.010			
	Motivasi Intrinsik	.166	.077	.171	2.161	.033			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan:

1. Rekrutmen memiliki $t_{hitung}=3.739$ dengan nilai signifikan 0.000, sehingga $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan $Sig<0.05$. Ini berarti Rekrutmen **berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima.**
2. Seleksi memiliki $t_{hitung}=2.598$ dengan nilai signifikan 0.010, sehingga $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan $Sig<0.05$. Ini berarti Seleksi **berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima.**
3. Motivasi Intrinsik memiliki $t_{hitung}=2.161$ dengan nilai signifikan 0.033, sehingga $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan $Sig<0.05$. **Ini berarti Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H3 diterima.**

Kesimpulan dari uji parsial adalah bahwa semua variabel independen, yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik, **memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara individu.**

5. Uji Simultan (Uji F) Tabel 7. Uji F ANOVA	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	1	Regression	45.862	3	15.287	17.077
000b	Residual	119.058	133	.895								
	Total	164.920	136									

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Rekrutmen, Seleksi

Sumber : data diolah oleh SPSS versi 25

Uji Simultan (F-Test)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} untuk $\alpha=0.05$ dengan $df = (3, 133)$ adalah sekitar 2.67.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung}=17.077$ dengan nilai signifikan 0.000. Karena $F_{hitung}>F_{tabel}$ dan $Sig<0.05$, maka hipotesis $H4$ diterima. Artinya, variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. PEMBAHASAN

1. (H1): Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Rekrutmen dinyatakan **berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Di peroleh bahwa indikator proses rekrutmen memiliki pengaruh paling besar, yang artinya PT. Mitra Untung Sejahtera memperhatikan kualifikasi dan kompetensi dalam proses rekrutmennya. Selain itu, metode rekrutmen yang digunakan oleh PT. Mitra Untung Sejahtera baik melalui platform media sosial, maupun referensi karyawan internal terbukti efektif dalam menarik calon karyawan yang berkualitas. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa **rekrutmen yang dilakukan pada PT. Mitra Untung Sejahtera memberikan dampak positif dan signifikan.** Perekrutan yang sukses akan berdampak besar pada **kinerja karyawan.**

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian [47] yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini **Selaras dengan penelitian yang dilakukan [48] membuktikan variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian [49] yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. (H2): seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Seleksi dinyatakan **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera.** Di peroleh bahwa indikator ketrampilan memiliki pengaruh besar yang artinya dalam proses seleksi PT. Mitra Untung Sejahtera memperhatikan ketrampilan calon karyawan agar sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan. PT. Mitra Untung Sejahtera juga menerapkan tes psikologi dan wawancara mendalam untuk menilai kesesuaian kepribadian calon karyawan dengan posisi yang dilamar. Hal ini dilakukan agar karyawan yang diterima tidak hanya memiliki ketrampilan teknis yang baik tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian [50] yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini **Selaras dengan penelitian yang dilakukan [51] yang membuktikan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian [52] yang menyatakan bahwa Seleksi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. (H3): Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan **bahwa Motivasi Intrinsik dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** PT. Mitra Untung Sejahtera. Di peroleh bahwa indikator harapan memiliki pengaruh paling besar, karena harapan keberhasilan dapat bersifat sebagai kepuasan diri karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Motivasi Intrinsik menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Semakin besar Motivasi Intrinsik yang diberikan PT. Mitra Untung Sejahtera semakin baik juga kinerja karyawannya [53]. Implementasi motivasi intrinsik yang dilakukan PT. Mitra Untung Sejahtera seperti memberikan kesempatan pengembangan keterampilan melalui pelatihan internal yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini relevan dengan penelitian [54] yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian [55] yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. (H4): Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan analisis data, terutama yang terlihat pada tabel 7. Hasil pengujian serentak menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik semuanya mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada saat yang bersamaan. PT. Mitra Untung Sejahtera dalam proses rekrutmennya mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi selain itu, proses seleksi yang ketat juga membantu perusahaan mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan. Di sisi lain, program motivasi intrinsik dengan adanya kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan internal juga dapat meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik yang diterapkan PT. Mitra Untung Sejahtera dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan diatas adalah sebagai berikut: 1) Pada PT. Mitra Untung Sejahtera Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kinerja karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera di berpengaruh secara signifikan dan positif oleh Seleksi. 3) Kinerja karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera di berpengaruh secara signifikan dan positif oleh Motivasi Intrinsik. 4) Dan ketiga variabel ini juga memberikan pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini. Saya ucapkan **terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dalam** berbagai situasi. Terakhir, **saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi, sehingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.** Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan menjadi amal kebaikan serta menjadikan artikel ilmiah ini bermanfaat bagi banyak pihak.

