

Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haes Brothers

Vinny Savitri Sulistiyo

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹vinsvtr02@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Februari 2026;
Perbaikan Maret 2026;
Diterima Maret 2026;
Tersedia online April 2026;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Seleksi dan Rekrutmen
Pelatihan dan Pengembangan
Motivasi Kerja
Kompensasi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Haes Brothers, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menjaga keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Haes Brothers sebanyak 100 orang, dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial seleksi dan rekrutmen tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan. Secara simultan, semua variabel berpengaruh dengan kontribusi 57% terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan strategi yang ampuh untuk mengoptimalkan kinerja karyawan demi pencapaian sasaran organisasi. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci penentu kesuksesan perusahaan, sebab sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Maka dari itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk dapat bersaing secara efektif dan bertahan dalam pasar. Pengelolaan SDM yang optimal akan mendukung peningkatan produktivitas perusahaan serta pencapaian target yang telah direncanakan dengan lebih efisien (Febriani & Ramli, 2023).

Beragam studi telah mengupas dampak seleksi dan rekrutmen, pelatihan serta pengembangan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, mayoritas penelitian tersebut masih terfokus pada sektor spesifik atau hanya menganalisis variabel-variabel tersebut secara terpisah (Kharisma & Wening, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keempat variabel tersebut secara bersamaan di PT Haes Brothers. Di samping itu, penelitian ini juga menyoroti urgensi integrasi antara pelatihan dan pengembangan sebagai program berkelanjutan yang mampu meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan secara substansial.

Seleksi dan rekrutmen adalah dua proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang saling terkait erat. Rekrutmen difokuskan untuk menarik calon karyawan potensial dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Kharisma & Wening, 2023). Sementara itu, seleksi bertujuan untuk menyaring serta memilih kandidat terbaik dari antara para pelamar yang tersedia. Kedua proses ini perlu dilaksanakan secara objektif dan terstruktur guna menghasilkan karyawan berkualitas unggul. Keberhasilan seleksi dan rekrutmen secara signifikan menentukan mutu SDM, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Firda & Gunawan, 2023).

Rekrutmen menekankan pada upaya menarik calon pelamar, sedangkan seleksi berorientasi pada pemilihan kandidat terbaik. Proses rekrutmen bertujuan mengisi kekosongan posisi, sementara seleksi difokuskan untuk menentukan kandidat yang paling cocok dengan kebutuhan Perusahaan (Vemil et al., 2023). Pelaksanaan yang kurang efektif berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian tenaga kerja, yang pada gilirannya menurunkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, proses yang dilakukan dengan tepat akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan

produktif, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal (Dimas Bagus Susanto & Said Hamzali, 2024).

Pelaksanaan yang kurang efektif berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian tenaga kerja, yang pada gilirannya menurunkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, proses yang dilakukan dengan tepat akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan produktif, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal (Selviyanti et al., 2023). Kedua aspek ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pengembangan juga berfungsi untuk mempersiapkan karyawan yang berpotensi dalam menduduki posisi strategis di masa depan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap Perusahaan (Adiguna et al., 2024). Selain itu, pengembangan dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis, inovasi, serta kemampuan memecahkan masalah. Dengan demikian, pengembangan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka Panjang (Yusuf & Hendra, 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja (Febrina & Rahmat, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan menurunkan tingkat turnover. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui insentif, penghargaan, maupun lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang positif (Hana et al., 2023).

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial, seperti gaji, bonus, dan fasilitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berperan dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam Perusahaan (Fachyumi & Fadli, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, serta kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Haes Brothers, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan.

II. METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif berbasis penelitian kausal asosiatif. Pemilihan metode kuantitatif bertujuan untuk memverifikasi teori lewat pengukuran numerik variabel dan pengolahan data statistik. Khususnya, studi ini menguji dampak dari proses seleksi serta rekrutmen (X1), pengembangan pelatihan (X2), motivasi kerja (X3), dan kompensasi (X4) terhadap performa karyawan (Y) pada PT Haes Brothers, baik secara individual maupun bersama-sama.

Sampel

Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil (kurang dari 200), penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh (saturated sampling), di mana seluruh elemen populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel mencapai 100 responden, yakni keseluruhan karyawan PT Haes Brothers. Pendekatan ini dipilih karena dapat merepresentasikan kondisi populasi secara komprehensif serta meminimalkan risiko bias pada data. (100 responden, yaitu semua karyawan PT Haes Brothers).

Dalam metode sampling jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga tidak memerlukan perhitungan menggunakan formula statistik. Secara konsep dapat dituliskan bahwa:

$$n = N$$

Menurut Sugiyono (2021), sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, khususnya bila ukuran populasi tergolong kecil atau peneliti menginginkan tingkat generalisasi yang maksimal.

Dalam penelitian ini:
Populasi (N) = 100 Karyawan
Sampel (n) = 100 Karyawan

Sehingga perhitungan sampling jenuh secara konsep:
 $n = N = 100$

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner (angket) yang dibagikan secara langsung kepada para responden. Instrumen kuesioner memanfaatkan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selanjutnya disajikan tabel operasionalisasi variabel:

Variabel	Indikator	Skala
Seleksi & Rekrutmen (X1)	Kesesuaian pendidikan, transparansi, ketepatan waktu, metode rekrutmen	Likert 1–5
Pelatihan & Pengembangan (X2)	Ketersediaan pelatihan, relevansi materi, evaluasi pelatihan	Likert 1–5
Motivasi Kerja (X3)	Semangat kerja, penghargaan, dukungan atasan	Likert 1–5
Kompensasi (X4)	Gaji, bonus, tunjangan, fasilitas kerja	Likert 1–5
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama	Likert 1–5

Teknik Analisis Data

Analisis data dilaksanakan dengan dukungan software SPSS. Pengujian yang diterapkan mencakup uji validitas melalui korelasi Pearson untuk menilai akurasi instrumen, serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha guna mengukur konsistensi data. Dilanjutkan dengan uji normalitas untuk memverifikasi distribusi data, uji multikolinearitas untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk mengecek keseragaman varians residual. Analisis pokok memanfaatkan regresi linier berganda demi mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan via uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menetapkan tingkat signifikansi pengaruh variabel. Variabel independen terdiri atas seleksi dan rekrutmen (X1), pelatihan dan pengembangan (X2), motivasi kerja (X3), serta kompensasi (X4), sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur melalui sejumlah indikator yang dirangkai menjadi pernyataan dalam kuesioner berskala Likert 1–5. Indikator-indikator ini merefleksikan pengalaman riil responden, sehingga data yang terkumpul mampu mengilustrasikan hubungan antar variabel secara objektif dan terukur.

III. HASIL

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner yang didistribusikan kepada 130 karyawan PT Haes Brothers. Instrumen tersebut meliputi lima variabel, yakni seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, kompensasi, serta kinerja karyawan, dengan masing-masing variabel diukur melalui 10 pernyataan. Variabel seleksi dan rekrutmen merepresentasikan efektivitas proses perekrutan. Pelatihan dan pengembangan mengilustrasikan peningkatan kemampuan karyawan. Motivasi kerja mencerminkan pendorong semangat kerja karyawan. Kompensasi menunjukkan penilaian terhadap remunerasi yang diperoleh. Adapun kinerja karyawan merefleksikan produktivitas, mutu kerja, ketepatan waktu, dan sumbangan terhadap pencapaian sasaran perusahaan menurut pandangan responden.

Hasil Kuisisioner

Hasil kuisisioner pada penelitian ini dimulai dengan analisis profil responden guna menyajikan gambaran umum mengenai latar belakang partisipan. Karakteristik responden dievaluasi berdasarkan jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan. Analisis tersebut krusial untuk memahami konteks responden, sehingga mendukung interpretasi temuan penelitian. Distribusi karakteristik responden ditampilkan melalui tabel dan grafik demi memudahkan pemahaman data.

Table 1 Responden (Jenis Kelamin)

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	42	42 %
Laki-laki	58	58%
Jumlah	100	100 %

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 58 orang atau 58%, sedangkan responden perempuan sebanyak 42 orang atau 42%.

Table 2 Responden (Usia)

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30 Tahun	34	34 %
31 – 40 Tahun	43	43%
41 – 50 Tahun	18	18 %
>50 Tahun	5	5 %
Jumlah	100	100 %

Berdasarkan Tabel 2, sebanyak 43 responden (43%) berada pada rentang usia 31–40 tahun sebagai kelompok terbesar. Diikuti usia 21–30 tahun dengan 34 responden (34%). Kelompok usia 41–50 tahun mencapai 18 responden (18%), sementara usia di atas 50 tahun hanya 5 responden (5%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden termasuk dalam fase usia produktif di lingkungan kerja.

Table 3 Responden (Pendidikan)

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK Sederajat	28	28 %
Diploma	22	22 %
D4/ S1	41	41%
S2	9	9 %
Jumlah	100	100 %

Berdasarkan Tabel 3, kelompok responden dengan pendidikan D4/S1 mendominasi sebanyak 41 orang atau 41%, yang mencerminkan latar belakang pendidikan tinggi di kalangan karyawan. Selanjutnya, pendidikan SMA/SMK dipegang 28 responden (28%), diikuti Diploma dengan 22 responden (22%). Responden bergelar S2 paling minim, yakni 9 orang atau 9%. Komposisi ini merefleksikan keragaman tingkat pendidikan di antara karyawan perusahaan.

Hasil Uji Frekuensi Variabel Penelitian

Analisis frekuensi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengilustrasikan distribusi tanggapan responden pada setiap indikator variabel penelitian, mencakup seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, kompensasi, serta kinerja karyawan. Data analisis berasal dari kuesioner yang diisi oleh 100 responden karyawan PT Haes Brothers.

Table 4 Uji Frekuensi Variabel

Variabel	Indikator Dominan	Persentase Tertinggi	Keterangan
Seleksi & Rekrutmen (X1)	Kesesuaian kompetensi, ketepatan waktu rekrutmen	52% – 55% (Sangat Setuju)	Proses rekrutmen dinilai sangat baik dan tepat
Pelatihan & Pengembangan (X2)	Kesempatan pelatihan, kualifikasi instruktur	60% – 72% (Sangat Setuju)	Pelatihan efektif dan mendukung peningkatan kompetensi
Motivasi Kerja (X3)	Tanggung jawab, dukungan atasan, gaji	52% – 60% (Sangat Setuju)	Motivasi karyawan tergolong tinggi
Kompensasi (X4)	Gaji, loyalitas, fasilitas kerja	47% – 54% (Sangat Setuju)	Sistem kompensasi dinilai adil dan memadai
Kinerja Karyawan (Y)	Minim kesalahan, inisiatif, kerja sama tim	51% – 65% (Sangat Setuju)	Kinerja karyawan tergolong sangat baik

Berdasarkan analisis frekuensi pada Tabel 4, semua variabel penelitian mendominasi dengan tanggapan “setuju” dan “sangat setuju”. Untuk variabel seleksi dan rekrutmen, sebagian besar responden menilai proses perusahaan telah tepat sasaran dari sisi kompetensi dan ketepatan waktu. Variabel pelatihan dan pengembangan mencatat penilaian tertinggi, khususnya pada kualitas instruktur dan akses pelatihan, yang mengindikasikan program pengembangan karyawan sangat efektif. Motivasi kerja karyawan juga tinggi, ditopang elemen tanggung jawab, apresiasi, dan dukungan pimpinan. Kompensasi dinilai proporsional dan berkontribusi pada loyalitas karyawan. Sementara variabel kinerja, mayoritas responden mengaku bekerja optimal, dengan kesalahan minimal, inisiatif kuat, serta kemampuan

kolaborasi tim yang baik. Secara keseluruhan, temuan ini mencerminkan kualitas sumber daya manusia PT Haes Brothers pada tingkat sangat baik..

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan mengukur tingkat ketepatan instrumen kuesioner dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel sebesar 0,195 pada tingkat signifikansi tertentu. Setiap item pernyataan dari variabel Seleksi dan Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, Kompensasi, serta Kinerja Karyawan dievaluasi guna memverifikasi kesesuaiannya. Hasil pengujian ini menjadi fondasi untuk menentukan kelayakan instrumen dalam tahap analisis selanjutnya.

Table 5 Uji Validitas

Variabel	Instrumen	rhitung	rtabel	Keterangan
Seleksi dan Rekrutmen (X ₁)	X1.1	0,652	0,195	Valid
	X1.2	0,651	0,195	
	X1.3	0,739	0,195	
	X1.4	0,613	0,195	
	X1.5	0,644	0,195	
	X1.6	0,597	0,195	
	X1.7	0,670	0,195	
	X1.8	0,675	0,195	
	X1.9	0,610	0,195	
	X1.10	0,664	0,195	
Pelatihan dan Pengembangan (X ₂)	X2.1	0,466	0,195	Valid
	X2.2	0,606	0,195	
	X2.3	0,755	0,195	
	X2.4	0,623	0,195	
	X2.5	0,609	0,195	
	X2.6	0,775	0,195	
	X2.7	0,561	0,195	
	X2.8	0,481	0,195	
	X2.9	0,595	0,195	
	X2.10	0,613	0,195	
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,643	0,195	Valid
	X3.2	0,667	0,195	
	X3.3	0,706	0,195	
	X3.4	0,708	0,195	
	X3.5	0,679	0,195	
	X3.6	0,750	0,195	
	X3.7	0,575	0,195	
	X3.8	0,514	0,195	
	X3.9	0,684	0,195	
	X3.10	0,467	0,195	
Kompensasi (X ₄)	X4.1	0,706	0,195	Valid
	X4.2	0,675	0,195	
	X4.3	0,447	0,195	
	X4.4	0,697	0,195	
	X4.5	0,612	0,195	
	X4.6	0,542	0,195	
	X4.7	0,605	0,195	
	X4.8	0,514	0,195	
	X4.9	0,529	0,195	
	X4.10	0,416	0,195	
Kinerja karyawan (Y)	Y ₁	0,633	0,195	Valid
	Y ₂	0,663	0,195	
	Y ₃	0,482	0,195	
	Y ₄	0,515	0,195	

Variabel	Instrumen	rhitung	rtabel	Keterangan
	Y ₅	0,416	0,195	
	Y ₆	0,664	0,195	
	Y ₇	0,570	0,195	
	Y ₈	0,626	0,195	
	Y ₉	0,626	0,195	
	Y ₁₀	0,468	0,195	

Berdasarkan Tabel 5, seluruh instrumen pada variabel Seleksi dan Rekrutmen (X1), Pelatihan dan Pengembangan (X2), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X4), serta Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid. Bukti ini didukung oleh nilai r hitung setiap pernyataan yang melebihi r tabel 0,195. Oleh karena itu, semua item kuesioner kompeten mengukur variabel secara akurat dan siap dipakai untuk analisis lanjutan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian memiliki validitas tinggi, sehingga data hasilnya dapat diandalkan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk melihat tingkat keandalan setiap variabel.

Table 6 Hasil Uji Reabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1 Total	131.0538	568.609	.800	.840
X2 Total	130.4846	542.763	.824	.834
X3 Total	132.4538	567.134	.682	.871
X4 Total	130.0846	618.621	.698	.865
Y Total	131.6462	651.610	.618	.881

Sumber : Hasil olah data SPSS

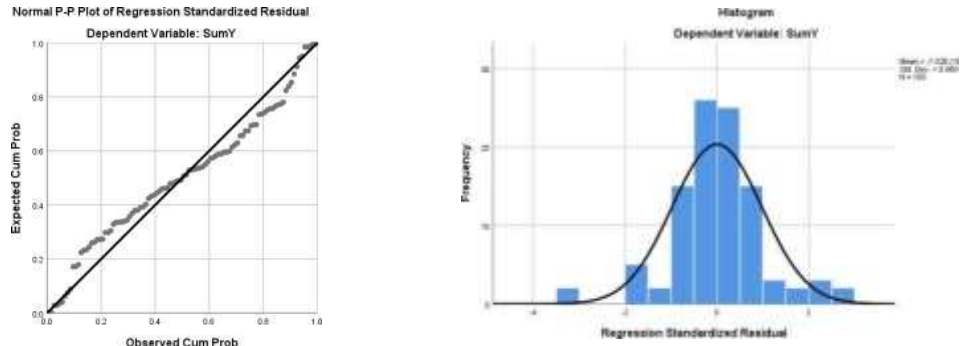
Berdasarkan Tabel 6, semua variabel mencatat corrected item-total correlation di atas 0,6 serta nilai Cronbach's Alpha if item deleted yang tetap kuat. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (0,824) unggul dengan skor tertinggi, sementara Kinerja Karyawan (0,618) tetaplah reliabel. Kondisi ini membuktikan konsistensi instrumen penelitian yang solid, sehingga layak diterapkan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan guna memverifikasi bahwa model regresi memenuhi syarat analisis, sehingga temuan penelitian dapat diandalkan. Salah satu uji yang diterapkan adalah uji normalitas, yang dimaksudkan untuk mengonfirmasi distribusi normal residual pada model regresi. Pengujian ini esensial sebagai prasyarat validitas model sebelum melanjutkan ke analisis mendalam.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memverifikasi apakah residual model regresi mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian menggunakan dua pendekatan, yakni uji grafik (histogram dan Normal Probability Plot/P-P Plot) serta uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil visual uji grafik disajikan pada Gambar 4.4 dan Gambar 4.5 guna mengamati pola distribusi data.



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan uji grafik, histogram membentuk pola distribusi mendekati normal, dengan titik-titik pada Normal P-P Plot tersebar mengikuti garis diagonal. Akan tetapi, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, yang mengindikasikan data tidak normal secara statistik. Namun, dengan sampel 100 responden dan berpedoman pada Teorema Limit Pusat, data tetap dianggap normal sehingga model regresi dapat dilanjutkan.

Table 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32267385
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.096
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 7, nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ menunjukkan data tidak normal secara statistik. Namun, grafik Normal P-P Plot memperlihatkan sebaran data mengikuti garis diagonal. Dengan jumlah sampel 100 dan mengacu pada Teorema Limit Pusat, asumsi normalitas tetap terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi hubungan korelasi di antara variabel independen pada model regresi. Analisis ini mengacu pada nilai tolerance serta VIF, di mana jika tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka model dianggap tidak mengalami masalah multikolinearitas. Temuan lengkapnya disajikan dalam Tabel 8.

Table 8 Uji Multikolinearitas

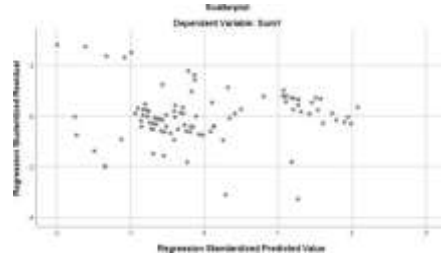
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SumX1	.995	1.005
	SumX2	.962	1.040
	SumX3	.598	1.673
	SumX4	.608	1.645

a. Dependent Variable: SumY

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel bebas yaitu seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi sehingga layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi ketidakseragaman varians dari residual. Penelitian ini menerapkan pendekatan scatterplot beserta uji Glejser. Hasil visualisasi scatterplot yang menunjukkan pola penyebaran residual pada model regresi dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot di Gambar 2, titik-titik data tersebar secara random di sekitar garis nol (atas dan bawah), yang mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas. Uji Glejser memperkuat hal ini dengan nilai signifikansi seluruh variabel melebihi 0,05, sehingga residual tidak terganggu. Dengan demikian, model regresi dinyatakan homoskedastis dan layak digunakan.

Model Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda diterapkan guna menganalisis pengaruh variabel seleksi dan rekrutmen, pelatihan serta pengembangan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Table 9 Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.266	7.243		3.212	.002
	X1 Total	.080	.092	.073	.867	.388
	X2 Total	.204	.119	.148	1.722	.048
	X3 Total	.294	.099	.325	2.983	.004
	X4 Total	.305	.108	.305	2.823	.006

a. Dependent Variable: Y Total

Berdasarkan output analisis pada Tabel 9, diperoleh persamaan regresi dengan nilai konstanta 23,266. Variabel pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, serta kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara seleksi dan rekrutmen tidak memiliki dampak signifikan. Di antara semuanya, kompensasi memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini memanfaatkan uji F guna menilai pengaruh secara bersamaan, uji t untuk menguji dampak parsial dari setiap variabel independen, dan koefisien determinasi untuk mengukur tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen.

Uji F Simultan

Uji F statistik bertujuan untuk menguji pengaruh bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung terhadap Ftabel, serta memeriksa nilai signifikansi yang diperoleh.

Table 10 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.495	4	222.124	11.407	.000 ^b
	Residual	1849.865	95	19.472		
	Total	2738.360	99			
a. Dependent Variable: SumY						
b. Predictors: (Constant), SumX4, SumX1, SumX2, SumX3						

Berdasarkan output uji F di Tabel 10, nilai Fhitung mencapai 11,407 yang melebihi Ftabel 2,47, dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa variabel seleksi dan rekrutmen, pelatihan serta pengembangan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Koefisien Determinan (RZ)

Uji koefisien determinasi (R²) diterapkan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Nilai R² yang semakin tinggi menandakan kontribusi yang lebih kuat dari variabel independen dalam memprediksi variabel dependen.

Table 11 Koefisien Determinan (RZ)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.560	4.26524
a. Predictors: (Constant), X4 Total, X3 Total, X1 Total, X2 Total				
b. Dependent Variable: Y Total				

Berdasarkan temuan uji di Tabel 11, nilai R Square tercatat 0,574, artinya variabel seleksi dan rekrutmen, pelatihan serta pengembangan, motivasi kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan 57,4% variasi pada kinerja karyawan. Selebihnya 42,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai R sebesar 0,758 mengindikasikan korelasi kuat antara variabel independen dan dependen.

Uji t Parsial

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel mana yang memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 12 Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.266	7.243		3.212	.002
	X1 Total	.080	.092	.073	.867	.388
	X2 Total	.204	.119	.148	1.722	.048
	X3 Total	.294	.099	.325	2.983	.004
	X4 Total	.305	.108	.305	2.823	.006
a. Dependent Variable: Y Total						

Berdasarkan uji t di Tabel 12, variabel seleksi dan rekrutmen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t=0,867; sig=0,388). Namun, pelatihan dan pengembangan berpengaruh nyata (sig=0,048), demikian pula motivasi kerja (t=2,983; sig=0,004) serta kompensasi (t=2,823; sig=0,006). Secara keseluruhan, semua variabel secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja (F=11,407; sig=0,000). Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh pelatihan, motivasi, dan kompensasi ketimbang seleksi serta rekrutmen.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa pelatihan dan pengembangan (sig 0,048), motivasi kerja (sig 0,004), serta kompensasi (sig 0,006) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara seleksi dan rekrutmen tidak signifikan (sig 0,388). Secara bersama-sama, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung 11,407; sig 0,000) dengan tingkat kontribusi 57,4%, sisanya dipengaruhi faktor eksternal di luar model. Meski demikian, penelitian ini terbatas pada pendekatan kuantitatif yang belum mengeksplorasi secara mendalam elemen seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, serta ruang lingkup variabel. Keterbatasan ini berpotensi memengaruhi interpretasi hasil. Karenanya, studi lanjutan direkomendasikan untuk memasukkan variabel tambahan dan metode mixed-methods guna menghasilkan temuan yang lebih holistik serta berdampak luas pada pengembangan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, P., Sutariyono, S., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., Ar, R., Hakim, M. P., Syaputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), 92–102. <https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>
- Dimas Bagus Susanto & Said Hamzali. (2024). The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 5(3), 421–434. <https://doi.org/10.62794/je3s.v5i3.3800>
- Fachyumi, V. N., & Fadli, U. M. D. (2023). ANALISIS SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KARAWANG. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 244–248. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.139>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Firda, F. U. B., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>

- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2023). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. 8(3).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Vemil, V., Ida Nirwana, & Afni Yeni. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 176–184. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i1.990>
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA*, 2(2), 52–63. <https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>