

**DAMPAK REKRUTMEN YANG EFEKTIF, PROGRAM ORIENTASI DAN  
MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA**

**Sumi Rahmini<sup>1</sup>, Agus Triatmono<sup>2</sup>, M.Sukamdiani<sup>3</sup>**

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : sumirahmini2312@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine the impact of effective recruitment, employee orientation and motivation programs on employee performance at PT. Sunwoo Garment Indonesia. This study covers the field of marketing management. The population in this study were employees of PT. Sunwoo Garment Indonesia totaling 800 employees. The sample studied was 80 employees specifically in the production department. This sampling was done by random sampling according to the number of samples determined. The data analysis method used SPSS.*

**Keywords** : effective recruitment, employee orientation and motivation program, employee performance

**1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. Kemampuan pegawai dapat dilihat dari kinerja.

Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kegiatan pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam mengkoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Orientasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong pegawai baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi. Yakni memperkenalkan para pegawai dengan peranan atau kedudukan mereka,

dengan organisasi dan dengan pegawai lain. Orientasi dilaksanakan karena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam perusahaan. Motivasi diberikan kepada para bawahan atau pengikut. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja.

Rekrutmen yang efektif, program orientasi yang komprehensif, dan motivasi karyawan merupakan tiga pilar utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia. Dalam industri garmen yang kompetitif, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan dedikasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Proses rekrutmen yang tepat tidak hanya menjamin bahwa individu yang terpilih memiliki keterampilan teknis yang sesuai, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat berintegrasi dengan budaya perusahaan. Hal ini penting mengingat bahwa setiap karyawan berkontribusi pada dinamika tim dan, pada gilirannya, pada kinerja keseluruhan perusahaan. Rekrutmen yang tidak efektif dapat mengakibatkan pemilihan karyawan yang tidak sesuai, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat turnover.

Biaya yang terkait dengan rekrutmen ulang dan pelatihan karyawan baru dapat menjadi beban signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, PT. Sunwoo Garment Indonesia perlu mengadopsi metode rekrutmen yang lebih strategis dan berbasis data untuk menarik talenta yang berkualitas. Setelah proses rekrutmen, tahap selanjutnya adalah program orientasi. Orientasi yang baik tidak hanya memberikan informasi dasar tentang perusahaan dan kebijakan, tetapi juga berfungsi untuk membangun rasa memiliki di antara karyawan baru. Program orientasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami visi dan misi perusahaan serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Hal ini sangat penting dalam membangun komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Sebaliknya, orientasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan, yang dapat berujung pada kinerja yang rendah.

Motivasi karyawan juga memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan insentif finansial, dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Di PT. Sunwoo Garment Indonesia, penting untuk merancang program motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Interaksi antara rekrutmen yang efektif, program orientasi yang baik, dan strategi motivasi karyawan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga elemen ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan saling mendukung. Sebagai contoh, karyawan yang merasa diterima dan dipahami selama proses orientasi akan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tim, sementara karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Tantangan yang dihadapi PT. Sunwoo Garment Indonesia adalah bagaimana mengintegrasikan ketiga aspek ini secara efektif dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Hal ini memerlukan analisis mendalam mengenai praktik yang sudah ada, pengumpulan umpan balik dari karyawan, serta penyesuaian yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Dengan melakukan ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga mencapai tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari

rekrutmen yang efektif, program orientasi, dan motivasi karyawan terhadap kinerja di PT. Sunwoo Garment Indonesia, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk perbaikan berkelanjutan. Rekrutmen yang efektif, program orientasi yang komprehensif, dan motivasi karyawan merupakan tiga pilar utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia. Dalam industri garmen yang kompetitif, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan dedikasi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Proses rekrutmen yang tepat tidak hanya menjamin bahwa individu yang terpilih memiliki keterampilan teknis yang sesuai, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat berintegrasi dengan budaya perusahaan. Hal ini penting mengingat bahwa setiap karyawan berkontribusi pada dinamika tim dan, pada gilirannya, pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dari uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah Dampak Rekrutmen Yang Efektif, Program Orientasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencakup bidang manajemen pemasaran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia yang berjumlah 800 karyawan. Sampel yang diteliti adalah karyawan khusus bagian produksi sebanyak 80 orang. Pengambilan sampel ini dengan cara acak atau *random sampling* sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan, sehingga tiap pegawai mempunyai kesempatan sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2010: 64). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dokumentasi dan kuesioner secara personal. Penelitian ini memunculkan 5 (lima) hipotesis yang harus dianalisis, yaitu menggunakan analisis data per variabel dan analisis pengaruh variabel dari masing - masing jawaban yang didapat dari jawaban kuesioner yang terdiri dari variabel dependen.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi: a. Rekrutmen yang efektif dapat didefinisikan sebagai proses yang dirancang untuk menarik, menilai, dan memilih kandidat yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Indikatornya adalah Kualitas Kandidat, Tingkat retensi, Pengalaman kandidat, Aktifitas sumber rekrutmen, Kesesuaian budaya (Budhika,2021).

b. Program orientasi adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperkenalkan karyawan baru kepada budaya, nilai, dan kebijakan organisasi, serta membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja. Indikatornya adalah Tingkat kepuasan karyawan, Waktu adaptasi, Kebijakan dan prosedur, Keterlibatan karyawan, Umpan balikj (Huda and Wahyuni, 2012).

c. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan, mencapai tujuan, atau melakukan aktivitas tertentu. Indikatornya adalah Gaji, Insentif, Penghargaan (Harahap, 2020).

d. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi atau melampaui harapan dan tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai aspek, seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Indikatornya adalah Pencapaian Target, Tingkat Kehadiran, Produktivitas, Kepatuhan terhadap Deadline, Kerjasama Tim (Tjiptono, 2004).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil penelitian

##### a. Validitas

Keputusan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai r tabel (pada tingkat keyakinan 95 % dan n = 80). Ketentuannya adalah sebagai berikut:

r hitung < r tabel (tidak valid)

r hitung > r tabel (valid)

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan per variabel penelitian sebagai berikut:

##### 1) Variabel Rekrutmen Yang Efektif (X1)

Dari hasil penelitian terhadap 80 responden dengan 7 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Rekrutmen Yang Efektif (X1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Rekrutmen Yang Efektif (X1)**

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,761	0,219	Valid
2	0,292	0,219	Valid
3	0,721	0,219	Valid
4	0,374	0,219	Valid
5	0,423	0,219	Valid
6	0,755	0,219	Valid
7	0,429	0,219	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji validitas variabel Rekrutmen Yang Efektif (X1), semua instrumen dinyatakan valid.

##### 2) Variabel Program Orientasi (X2)

Dari 80 responden dengan 6 item pertanyaan, ternyata semua instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Program Orientasi (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Program Orientasi (X2)**

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,756	0,219	Valid
2	0,371	0,219	Valid
3	0,459	0,219	Valid
4	0,331	0,219	Valid
5	0,530	0,219	Valid
6	0,756	0,219	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji validitas variabel Program Orientasi (X2), semua instrumen dinyatakan valid.

3) Variabel Motivasi (X3)

Dari hasil penelitian terhadap 80 responden dengan 6 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Motivasi (X3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X3)**

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,322	0,219	Valid
2	0,782	0,219	Valid
3	0,294	0,219	Valid
4	0,220	0,219	Valid
5	0,308	0,219	Valid
6	0,722	0,219	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji validitas variable Motivasi (X3), semua instrumen dinyatakan valid.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian terhadap 80 responden dengan 6 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,601	0,219	Valid
2	0,656	0,219	Valid
3	0,539	0,219	Valid
4	0,233	0,219	Valid
5	0,476	0,219	Valid
6	0,589	0,219	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), semua instrumen dinyatakan valid.

**b. Reliabilitas**

Uji reliabilitas terhadap 80 orang yang menjadi sampel dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dengan menggunakan olah data SPSS, maka dapat diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Rekrutmen Yang Efektif (X1)	0,711	0,6	Reliabel
Program Orientasi (X2)	0,711	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,637	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,692	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel nilainya lebih besar dar 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel. Pendapat tersebut didukung Ghozali (2005:44) yang menyatakan suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.6.

## B. Pengujian Hipotesis Penelitian

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisiensi Regresi
- X<sub>1</sub> : Rekrutmen Yang Efektif
- X<sub>2</sub> : Program Orientasi
- X<sub>3</sub> : Motivasi
- e : Standart error

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = 2,405 + 0,226 X_1 + 0,633X_2 + 0,416X_3.$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized efficients		Standardized efficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,405	1,926		1,249	,216
	Rekrutmen	,226	,057	,295	3,986	,000
	Program Orientasi	,633	,088	,540	7,226	,000
	Motivasi	,416	,091	,313	4,576	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2024

**2. Uji t**

Uji t adalah uji hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil dari analisis ini adalah sebagai berikut:

a. Uji t yang berkaitan dengan Rekrutmen Yang Efektif (X1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

1) Komposisi Hipotesis

Ho :  $\beta = 0$  Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Rekrutmen Yang Efektif (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

Ha :  $\beta \neq 0$  Ho diterima, artinya ada pengaruh antara Rekrutmen Yang Efektif (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

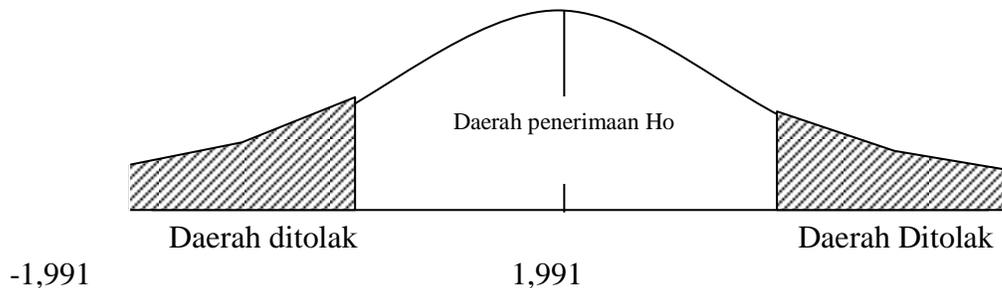
2) Level of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

3) Nilai t Tabel :  $t \frac{\alpha}{2} : (N - K - 1)$   
 $= t 0,025 : (80 - 3 - 1)$   
 $= t 0,025 : 76$   
 $= 1,991$

4) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{-hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



5) Nilai t hitung =  $\frac{b - \beta}{sb}$

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 3,986 > t tabel = 1,991 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Rekrutmen Yang Efektif (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

b. Uji t yang berkaitan dengan Program Orientasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

1) Komposisi Hipotesis

Ho :  $\beta = 0$  Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Program Orientasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

$H_a : \beta \neq 0$   $H_o$  diterima, artinya ada pengaruh antara Program Orientasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

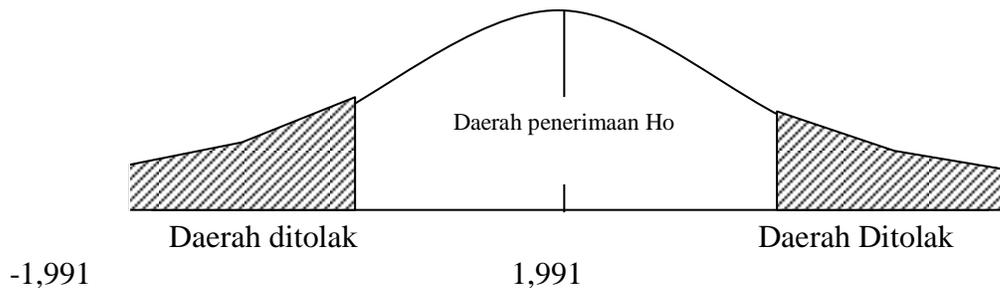
2) Level of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

3) Nilai t Tabel :  $t \frac{\alpha}{2} : (N - K - 1)$   
 $= t 0,025 : (80 - 3 - 1)$   
 $= t 0,025 : 81$   
 $= 1,991$

4) Kriteria Pengujian

$H_o$  diterima apabila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{-hitung} < t \text{ tabel}$

$H_o$  ditolak apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$   $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



5) Nilai t hitung =  $\frac{b - \beta}{sb}$

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 7,226 > t tabel = 1,991 maka  $H_o$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Program Orientasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

c. Uji t yang berkaitan dengan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

1) Komposisi Hipotesis

$H_o : \beta = 0$   $H_o$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

$H_a : \beta \neq 0$   $H_o$  diterima, artinya ada pengaruh antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

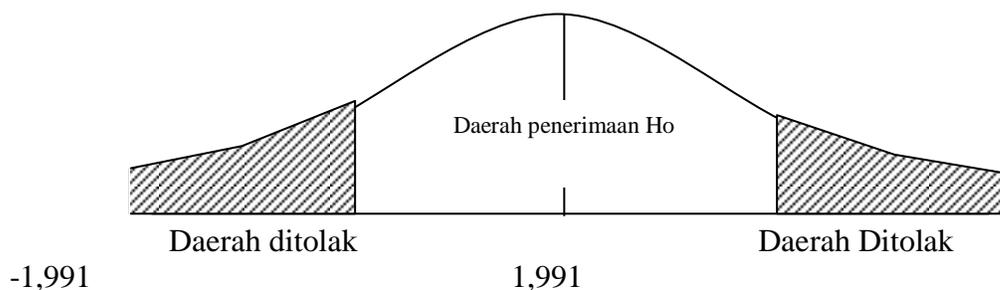
2) Level of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

3) Nilai t Tabel :  $t \frac{\alpha}{2} : (N - K - 1)$   
 $= t 0,025 : (80 - 3 - 1)$   
 $= t 0,025 : 81$   
 $= 1,991$

4) Kriteria Pengujian

$H_o$  diterima apabila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{-hitung} < t \text{ tabel}$

$H_o$  ditolak apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$   $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



6) Nilai t hitung =  $\frac{b - \beta}{sb}$

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 4,576 > t tabel = 1,991 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

### 3. Uji Bersama-sama

Dari uji bersama-sama hasil output SPSS, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Uji-F**

Model		Sum uares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534,054	3	178,018	47,723	,000 <sup>b</sup>
	Residual	283,496	76	3,730		
	Total	817,550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rekrutmen, Program Orientasi						

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama Rekrutmen Yang Efektif (X<sub>1</sub>), Program Orientasi (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo

Adapun langkah – langkah penyajian :

a. Komposisi hipotesis

Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Rekrutmen Yang Efektif (X<sub>1</sub>), Program Orientasi (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo

Ha:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$ , artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Rekrutmen Yang Efektif (X<sub>1</sub>), Program Orientasi (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo

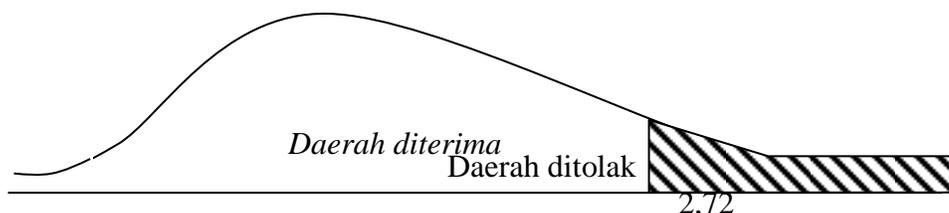
b. Level of significant ( $\alpha$ ) = 0,05

3). Nilai t tabel = F 0,05 (K) (N – 1 – K)  
= F 0,05 (4) (80 – 1 – 3)

$$= F_{0,05 : 81}$$

$$= 2,72$$

- 4). Kriteria pengujian  
 $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$   
 $H_o$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$



- 5). Nilai F Hitung  
 Dengan menggunakan olah data SPSS, maka diperoleh F hitung sebesar 47,23

- 6). Keputusan

Karena F hitung sebesar 47,723 > F-tabel 2,72 yang berarti variabel Rekrutmen Yang Efektif (X1), Program Orientasi (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo

### 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel bebas (Y) dengan prosentase.

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk  $R^2$  sebesar 0,64 atau 64%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Rekrutmen Yang Efektif (X1), Program Orientasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo, dan sisanya 36% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

### 3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, dapat diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda didapat persamaan regresi bahwa variabel Rekrutmen Yang Efektif (X1), Program Orientasi (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Adapun persamaan regresinya adalah  $Y = 2,405 + 0,226 X_1 + 0,633 X_2 + 0,416 X_3$ . Hasil persamaan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.  $a = 2,405$ , ini berarti, apabila faktor Rekrutmen Yang Efektif (X1), Program Orientasi (X2), Motivasi (X3) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 2,405.

2.  $b_1 = 0,226$ , ini berarti, apabila faktor Rekrutmen Yang Efektif (X1) bertambah 1 satuan dan variabel Program Orientasi (X2), Motivasi (X3) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,226.

3.  $b_2 = 0,633$  ini berarti, apabila faktor Program Orientasi (X2) bertambah 1 satuan, dan variabel Rekrutmen Yang Efektif (X1), Motivasi (X3) konstan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,633.

4.  $b_3 = 0,416$  ini berarti, apabila faktor Motivasi ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, dan variabel Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ), Program Orientasi ( $X_2$ ) konstan maka Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,416.

Uji t yang berkaitan dengan Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo diperoleh hasil t hitung = 3,986 > t tabel = 1,991 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Program Orientasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 7,226 > t tabel = 1,991 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Program Orientasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Program Orientasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 4,576 > t tabel = 1,991 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

Uji F untuk uji secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 47,723 > F-tabel 2,72 yang berarti variabel Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ), Program Orientasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi.

Hipotesis kelima berbunyi variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo adalah Motivasi ( $X_3$ ) tidak terbukti kebenarannya, hal ini karena yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo adalah Program Orientasi ( $X_2$ ), karena nilai  $b_2 = 0,633 > b_3 = 0,416 > b_1 = 0,266$

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk  $R^2$  sebesar 0,64 atau 64%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ), Program Orientasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo, dan sisanya 36% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4. KESIMPULAN

- Adapun persamaan regresinya adalah  $Y = 2,405 + 0,226 X_1 + 0,633X_2 + 0,416X_3$ .
- Uji t yang berkaitan dengan Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo diperoleh hasil t hitung = 3,986 > t tabel = 1,991 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo terbukti kebenarannya.
- Uji t yang berkaitan dengan Program Orientasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh

- hasil  $t$  hitung = 7,226 >  $t$  tabel = 1,991 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Program Orientasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Program Orientasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo terbukti kebenarannya.
- d. Uji  $t$  yang berkaitan dengan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil  $t$  hitung = 4,576 >  $t$  tabel = 1,991 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.
  - e. Uji  $F$  untuk uji secara bersama-sama 9simultan) diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 47,723 >  $F$ -tabel 2,72 yang berarti variabel Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ), Program Orientasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Jadi hipotesis yang berbunyi.
  - f. Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk  $R^2$  sebesar 0,64 atau 64%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Rekrutmen Yang Efektif ( $X_1$ ), Program Orientasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo, dan sisanya 36% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
  - g. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo adalah Program Orientasi ( $X_2$ ) karena nilai  $b_2 = 0,633 > b_3 = 0,416 > b_1 = 0,266$

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- 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>
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.66>
- Nathasia Laurenci Panaha, W. A. A. J. J. R. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/41405>

- Oktabriana, P. H., Siswati, E., & Iman, N. (2024). *Pengaruh Rekrutmen , Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya*. 5, 11–19. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v5i1.517>
- Pertiwi, N. K. K., Kawiana, I. G. P., & Mashyuni, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adiwana Hotel Jembawan , Ubud Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1385–1394.
- Putu Kawiana, I. G., Sri Cempaka, N. M., Gede Supartha, W., & Komang Candra Dewi, L. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali. *Jesya*, 6(2), 2024–2040. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1258>
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1447>