

**PENGARUH PEREKRUTAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO*****THE EFFECT OF RECRUITMENT, MOTIVATION AND JOB TRAINING TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) REGION SULUTTENGGO***

Oleh:

**Jesica Sendow<sup>1</sup>  
Peggy A. Mekel<sup>2</sup>****<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado****e-mail: <sup>1</sup>[jesicasendow@gmail.com](mailto:jesicasendow@gmail.com)  
<sup>2</sup>[peggyadeline@yahoo.com](mailto:peggyadeline@yahoo.com)**

**Abstrak:** Perekrutan adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Pelatihan kerja adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perekrutan, motivasi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jenis penelitian asosiatif, dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pihak manajemen PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, pelatihan, serta karyawan baru yang potensial.

**Kata kunci:** perekrutan, motivasi, pelatihan kerja, kinerja pegawai

**Abstract:** Recruitment is a series of activities and alluring look for job applicants with motivation, abilities, skills and knowledge required to cover the deficiencies identified in the planning of staffing. Motivation is a force a factor that is present in human beings, cause, directing, and organizing behavior. Job training is an effort to increase the knowledge and expertise of an employee to do a particular job. The purpose of this study was to determine whether recruitmen, motivation, and job training effect on employee performance in PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo. Type of associative research, using Multiple Linear Regression analysis technique. Result of the study showed recruitment, motivation, and job training simultaneously significant effect on employee performance. Motivation is a most dominant variable effect on employee performance. The management of PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo should improve employee performance through increased motivaton, training, as well as potential new employees.

**Keywords:** recruitment, motivation, job training, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun yang berorientasi sosial dituntut memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi/perusahaan tersebut. Organisasi harus mampu membangunan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang di miliki oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena keyakinan diri dan harga diri karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan itu dapat selesai dengan efektif. Perusahaan juga perlu memberikan reward pada karyawan yang berkerja sesuai dengan target yang diberikan sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa puas atas pekerjaannya.

Tujuan utama dari proses rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Motivasi menurut Hasibuan (2003:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pelatihan menurut Mathis (2002), adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan organisasi dengan mereka. Sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi, kapabilitas, dan sikap perilaku karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya untuk mengkondisikan pelayanan kelistrikan di Suluttenggo semakin lebih baik dari tahun ke tahun. PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo merasa perlu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
2. Perekrutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
4. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2002:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasi, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### Perekrutan Pegawai

Simamora (1997:212) menyatakan Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

### Motivasi

Sadirman (2007:73), menyebutkan motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

### Pelatihan Kerja

Cushway (2001:14) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2003:70) pelatihan kerja adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

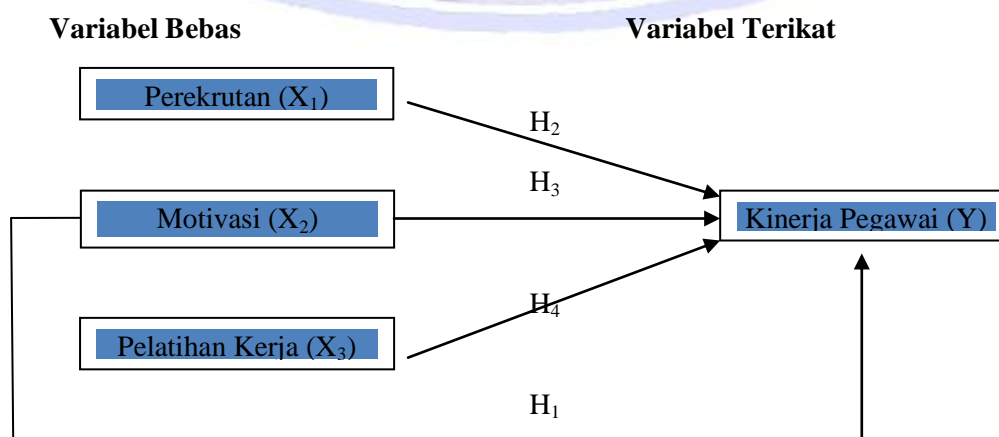
### Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2008:2) menjelaskankinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Penelitian Terdahulu

1. Tielung (2013) melakukan penelitian tentang Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Dengan tujuan untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Hasil ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Aryo (2013) melakukan penelitian tentang Pendidikan, dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap kemampuan dan kinerja karyawan pada karyawan PDAM Kota Malang. Hasil hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara metode pelatihan, materi diklat, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama atau simultan terbukti dan dapat diterima.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**  
Sumber: Kajian Teori, 2015

## Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Perekrutan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub> : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>4</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel X terhadap Y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Waktu penelitian dimulai sejak November 2014 sampai Februari 2015.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007:115) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 168 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:122) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen maupun instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Perekrutan (X<sub>1</sub>) Indikator : Landasan rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen
2. Motivasi (X<sub>2</sub>) Indikator : Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan
3. Pelatihan kerja (X<sub>3</sub>) Indikator : Pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi
4. Kinerja pegawai (Y) Indikator : Efektifitas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif

### Metode Analisis

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006). Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2007).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2007).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbatas dari segala gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Santoso, 2005:238).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009).

### Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala heteroskedastisitas (Santoso, 2005:242)

### Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$X_1$  = Perekrutan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Pelatihan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$b_0$  = Intersep

$B_{123}$  = Koefisien Regresi.

$e$  = Faktor pengganggu

Formulasi model ini merupakan regresi yang berbentuk linier dimana bentuk ini secara teoritis variabel tidak bebas yang akan diteliti mempunyai kecenderungan hubungan yang linier terhadap masing-masing variabel bebasnya

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Perekrutan ( $X_1$ )	X11	0,884	0,000	Valid	0,873	Reliabel
	X12	0,889	0,000	Valid		
	X13	0,920	0,000	Valid		
	X21	0,892	0,000	Valid		
Motivasi ( $X_2$ )	X22	0,917	0,000	Valid	0,916	Reliabel
	X23	0,887	0,000	Valid		
	X24	0,884	0,000	Valid		

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas (Lanjutan)**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Pelatihan Kerja (X <sub>3</sub> )	X31	0,845	0,000	Valid	0,752	Reliabel
	X32	0,850	0,000	Valid		
	X33	0,851	0,000	Valid		
	X34	0,552	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y11	0,851	0,000	Valid	0,920	Reliabel
	Y12	0,954	0,000	Valid		
	Y13	0,964	0,000	Valid		
	Y14	0,824	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data (2015)

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r tabel, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,240 (n = 63, sig = 0,05).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

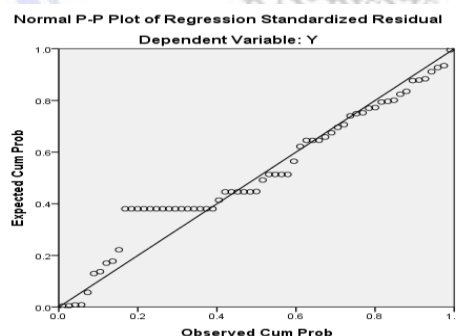
**Tabel.2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Perekrutan (X <sub>1</sub> )	3.310	Non multikolinieritas
Motivasi (X <sub>2</sub> )	3.736	Non multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X <sub>3</sub> )	1.961	Non multikolinieritas

Sumber : Olahan Data (2015)

Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009). Hasil dari perhitungan terlihat pada tabel 4 menghasilkan VIF untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) kurang dari 10 (< 10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

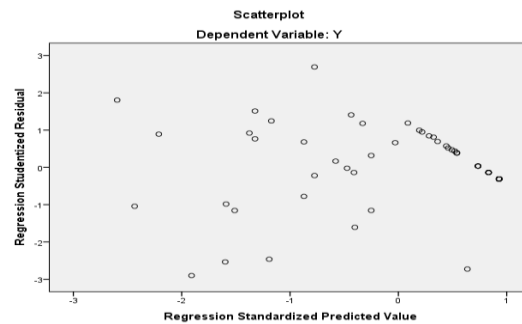
### Uji Normalitas

**Gambar 2. Grafik Normal P-Plot Untuk Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2015)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Grafik Scatterplot Untuk Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data (2015)*

Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar. Pengujian hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.188	.435		1.131	.006		
	X <sub>1</sub>	.173	.165	.122	1.051	.007	.302	3.310
	X <sub>2</sub>	.665	.132	.621	5.039	.000	.268	3.736
	X <sub>3</sub>	.236	.108	.195	2.183	.033	.510	1.961

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah (2015)*

Tabel 4 hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

$$Y = 0,188 + 0,173X_1 + 0,665X_2 + 0,236X_3.$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstan 0,188 artinya jika perekrutan, motivasi, pelatihan kerja yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan sebesar 0,188.
2. Nilai koefisien regresi perekrutan sebesar (0,173) artinya setiap peningkatan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Manado sebesar 0,173.
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar (0,665) artinya, setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,665.
4. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar (0,236) artinya setiap peningkatan pelatihan kerja akan mempengaruhi secara kinerja karyawan sebesar 0,236.

**Uji F****Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan****ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	362.826	3	120.942	62.454	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	114.253	59	1.936		
	<i>Total</i>	477.079	62			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>*

*Sumber: Data diolah (2015)*

Tabel 5 Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis hasil uji simultan (Uji F) yaitu:

## 1) Merumuskan hipotesis

$H_0$ : Perekrutan, motivasi, dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

$H_a$ : Perekrutan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

2) Menentukan nilai kritis atau  $F_{tabel}$ 

Dari table pengujian hipotesis secara simultan ditemukan  $F_{tabel}$  adalah 2,806.  $F$  tabel didapatkan dari hasil olahan data melalui *Microsoft Excel 2007* dengan rumus =FINV(0.05,3,46). Keterangan 0.05 = 5%, 3 = 3 variabel bebas, dan 59 = (63 responden – 3 variabel bebas – 1 variabel terikat).

3) Menentukan  $F$  table Dari  $F_{tabel}$ , diperoleh 2,806.4) Mengambil keputusan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dimana  $62,454 > 2,806$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 5) Hasil uji simultan

Berdasarkan langkah sebelumnya bahwa diketahui  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Perekrutan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

**Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu Perekrutan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi adalah:

**Tabel 6 Koefisien Determinasi dan Korelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.748	1.392	1.470

a. *Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>*

b. *Dependent Variable: Y*

*Sumber: Data diolah (2015)*

Tabel 6 hasil analisa determinasi ( $R^2$ ) pada tabel koefisien determinasi dan korelasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,872 diartikan sebesar 76,1%. Nilai  $R^2$  ini berada diantara  $0 \leq R^2 \leq 1$ .



Hal ini berarti 76,1% kinerja karyawan dipengaruhi Perekrutan, motivasi, dan pelatihan. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi ( $r$ ) sebesar 0,872 atau diartikan sebesar 87,2% menunjukkan bahwa hubungan antara Perekrutan, motivasi, dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo yaitu tinggi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ( $H_1$ ) dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa hubungan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama.

### **Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ( $H_2$ ) ditemukan bahwa variabel perekrutan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Perekrutan dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling rendah berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ( $H_3$ ) ditemukan bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Perekrutan dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan atau paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Jaclyen Tielung (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ( $H_4$ ) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Pelatihan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang kedua paling berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil ini juga merupakan informasi bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, pemberian pelatihan merupakan hal yang rutin dilakukan pihak perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian maka pelatihan bisa menjadi batu loncatan penting bagi perusahaan dalam menjadi perusahaan publik yang kuat dan kelas dunia dalam menciptakan karyawan-karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Aryo T Pribadi, (2013). Dimana pada penelitian tersebut, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Perekrutan dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Motivasi dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Pelatihan kerja dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

## Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Pihak manajemen perusahaan publik seperti PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan motivasi pada karyawan, peningkatan pelatihan kerja karyawan, serta peningkatan jumlah perekrutan baru. Hal ini agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas perusahaan sektor energy seperti PLN yang menyediakan listrik kepada masyarakat di Sulawesi Utara.
2. PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo perlu meningkatkan motivasi karyawan yang merupakan factor yang paling dominan dalam peningatan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dengan pemberian motivasi secara terus menerus baik secara langsung dan tidak langsung akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.
3. Peneliti yang ingin meneliti seperti penelitian ini bisa mereplikasi model penelitian ini yang dilakukan pada obyek, lokasi, perusahaan, serta industri lain untuk mengetahui minat konsumen khususnya membeli atau menggunakan produk dan jasa tertentu. Hal ini penting untuk memahami dan meningkatkan pemahaman para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai faktor yang mempegaruhi kinerja kerja sumber daya manusia dalam organisasi.
4. Perusahaan-perusahaan publik di Indonesia yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawannya mereka perlu memperhatikan temuan hasil penelitian ini yang bisa dijadikan referensi untuk diimplementasikan dalam perusahaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Cushway, Berry. 2001. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Pribadi. T. Aryo. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PDAM kota malang). Universitas Brawijaya (UB). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol.3 No.1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac/index.php/jab/article/view/121/209>. Diakses 10 Oktober 2014. Hal.1-10.
- Sadirman, A. M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Santoso. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. Beta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tielung, Jaclyen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3386>. Diakses 10 Oktober 2014. Hal. 1799-1808.