

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.008.1.05

***THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION AND  
MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
AT DATACOMM DIANGRAHA COMPANY***

**IKetut Sudiardhita**

email : sudiardhita@gmail.com

**Agus Supriyanto**

email : agusprik@gmail.com

**Mardi**

email : mardi2013@yahoo.com

***ABSTRACT***

*In this study, the goal is to test empirically the effect of recruitment, selection and motivation of the employee performance at Datacomm Diangraha Company. The samples used were employees of Datacomm Diangraha especially the engineers with the total number of respondents was 126. The analysis used a linear regression, this research examines four variables: Recruitment (X1), Selection (X2) and Motivation (X3) as independent variables, and Performance employees (Y) as the dependent variable. Partial test shows that the recruitment effect of 0175 (positive and significant) on the performance. While the selection is also influenced significantly by 0347 on employee performance. And further motivation for 0295 was a significant influence on employee performance. Measurement model analysis in this study showed that all variables have met the criteria of validity and reliability, while at the structural model analysis shows that testing of hypotheses H1, H2, and H3 supports the hypothesis proposed. The resulting model of the independent variables and the effect on the dependent variable is  $Y = 16,408 + 0175\ 0347\ X1 + X2 + X3\ 0295$ . The study concluded that the recruitment, selection and motivation affect the performance of employees with the results affect the performance of 95%, while 5% is determined by other variables.*

*Keyword : recruitment, selection, motivation, linear regression*

## PENDAHULUAN

Aspek penting dalam pengembangan bisnis yang berhubungan dengan teknologi informasi dan komunikasi adalah sumber daya manusia (SDM) dan infrastruktur. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi unit kerja yang efektif. Dalam mencapai tujuan ini bagaimana semestinya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah perekrutan dan seleksi. SDM yang handal dan kompeten adalah faktor pendorong untuk keunggulan dalam memenangi persaingan PT Datacomm Diangraha terhadap kompetitor, sehingga pengembangan kompetensi SDM menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang teknologi informasi yang semakin pesat, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan berkesinambungan.

Metode perekrutan dan seleksi yang disebarluaskan via media *internet*, membuka kesempatan seluas-luasnya terhadap kebijakan proses perekrutan calon karyawan yang dapat memenuhi harapan perusahaan untuk menjaring sebanyak-banyaknya kandidat yang memiliki kompetensi, terampil, dapat bekerja keras, adaptif dan profesional. PT Datacomm selalu berusaha dan bekerja secara penuh dengan mengoptimalkan karyawan khususnya *engineer*, karena kegiatan mereka banyak dilakukan di luar kantor yang harus melakukan pekerjaan perawatan, *troubleshootsystem* dan *network*.

Kinerja mereka dapat dilihat dari keterlibatannya dalam suatu proyek pekerjaan yang ditangani PT Datacomm, baik di perusahaan telekomunikasi ataupun instansi pemerintah. Kinerja karyawan ditentukan oleh sejauh mana karyawan tersebut memiliki motivasi dan komitmen terhadap perusahaan. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya

Terkait dengan permasalahan kinerja, salah satu indikator yang bisa dinilai dari laporan kehadiran karyawan mengenai persentase tingkat absensi karyawan dapat diketahui seberapa besar tingkat ketidakhadiran. Data yang menjadi dasar adalah

rekapitulasi absensi, pelamar/calon karyawan tahun 2014 dan sampai bulan Agustus 2015.

Tabel 1.  
 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan PTDatacomm Diangraha  
 Tahun 2014 sampai dengan Agustus 2015

Year	Month	OpeningBalance	JoinCount	ResignCount	EndingBalance	WorkdayPercentage
2014	1	296	31	2	325	67.66
2014	2	325	14	8	331	69.26
2014	3	331	8	6	333	68.46
2014	4	333	25	1	357	69.35
2014	5	357	11	6	362	69.15
2014	6	362	24	5	381	72.60
2014	7	381	0	5	376	63.77
2014	8	376	8	7	377	66.29
2014	9	377	9	16	370	74.55
2014	10	370	5	4	371	74.72
2014	11	371	14	5	380	77.88
2014	12	380	3	6	377	71.70
2015	1	377	6	8	375	77.51
2015	2	375	3	2	376	77.42
2015	3	376	27	14	389	81.85
2015	4	389	8	6	391	83.54
2015	5	391	8	7	392	84.72
2015	6	392	6	10	388	85.81
2015	7	388	16	7	397	68.51
2015	8	397	13	3	407	76.45

Sumber: Dikutip dari Pihak HRD PT Datacomm Diangraha

Disimpulkan jumlah karyawan yang melakukan *fingerscan* absen masuk kerja rata-rata 70% pada tahun 2014. Padahal dari pihak *management* mengharapkan bahwa rata-rata absen masuk di kisaran 80%. Dengan demikian rata-rata absensi karyawan PT Datacomm masih kurang dari target yang ditetapkan, yang mengindikasikan rendahnya tingkat absensi dan disiplin karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk suatu tujuan seperti yang diterangkan di bawah ini:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha.

## **KAJIAN TEORETIK**

### **Pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan**

Perekrutan adalah suatu proses penarikan sejumlah calon pelamar berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang didapatkan dari sumber-sumber calon tenaga kerja baik dari internal maupun eksternal dengan cara atau metode terbuka maupun tertutup yang dilakukan *recruiter* dengan memperhatikan sikap-sikap yang sesuai dengan kaidah perekrutan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mustapha Adeniyi Mudashiru, Ilesanmi O.A dan Aremu M membahas proses perekrutan dan seleksi yang mengidentifikasi sumber-sumber tenaga kerja dengan memisahkan perekrutan *internal* dan *eksternal* dan membahas keuntungan dari masing-masing metode. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis varian (*ANOVA*) untuk mengetahui hubungan antara proses perekrutan dan seleksi terhadap kinerja.

Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perekrutan dan seleksi berdasarkan prestasi dan kinerja; bahwa perekrutan dan seleksi yang efektif adalah kunci untuk komitmen organisasi, bahwa perekrutan dan seleksi yang terencana berkontribusi untuk meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan**

Penelitian yang dilakukan Monica Zaharie dan Codruta Osoian yaitu praktik perekrutan pekerjaan dan seleksi merupakan prasyarat bagi perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan kompetitif dan terampil. Secara empiris mengeksplorasi dan membandingkan perekrutan dan seleksi karyawan studi kasus pada organisasi kecil dan menengah.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan Ellyta Yullyanti dengan kesimpulan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh perekrutan yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan perekrutan. Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Ketiga, perekrutan memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Penelitian Yun Guo, Jianqiaou Liou, Shudi Liaou dan Yanhong Zhang ini berbicara tentang motivasi intrinsik pada hubungan antara kritik yang membangun terhadap kinerja karyawan. Selain itu menguji pengaruh intrinsik motivasi dan pertukaran sosial pada hubungan antara umpan balik perkembangan dan kinerja pekerjaan.

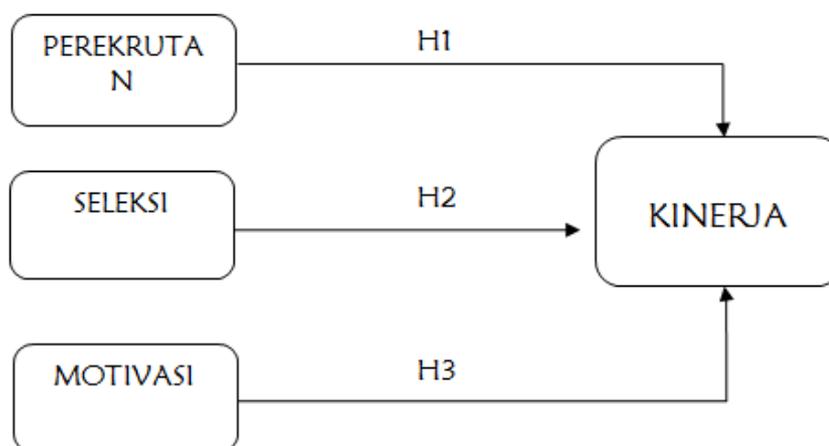
Penelitian lain berbicara motivasi adalah Helga Margareth yang melihat perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah *turnover* karyawan dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat dari segi motivasi kerja.

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif. Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan model analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi.

Begitupun Chowdhury meneliti bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi ini berasal dari perilaku *supervisor* yang otoriter untuk memotivasi secara positif dalam meningkatkan penjualan dan berhasil memotivasi para *salesman* berprestasi serta meningkatkan prestasi kerja.

### Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori di atas, maka model penelitian pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1  
Kerangka Teoretik

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara perekrutan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.
3. H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan metode kuantitatif, metode survei dan teknik korelasional. Variabel terdiri dari variabel *dependent* (variabel terikat) dan variabel *independent* (variabel bebas). Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah perekrutan, seleksi dan motivasi.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah karyawan pada PT Datacomm yang terkait dengan penelitian tentang perekrutan dan seleksi serta motivasinya terhadap kinerja. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari *Slovin* guna menghitung sampel dari populasi 206 yang dibutuhkan uji regresi, berkaitan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} &&= \frac{206}{1 + 206(0.05)^2} \\ &&&= 135.974\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin didapatkan 135.974 dari populasi yang berjumlah 206, maka dibulatkan menjadi 136.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan di awal bulan September 2015. Pengumpulan data awal sebelumnya dilakukan *pretest* sebanyak 30 responden untuk menentukan *valid* dan *reliable* dari indikator-indikator variabel yang akan diujikan, setelah itu dilakukan *post test* sebanyak 136 responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 136 eksemplar, dan yang dikembalikan sebanyak 126 eksemplar kuesioner.

Karakteristik data dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada kategori jenis kelamin diketahui sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 responden (70,63%), sedangkan responden perempuan sebanyak 37 responden (29,37%).

- Berdasarkan latar belakang pendidikan mayoritas pendidikan responden adalah S1-S3 sebesar 60,3%, tingkat pendidikan D3 sebesar 30,2% sedangkan pendidikan SLTA sebesar 9,5%.
- Sedangkan responden berdasarkan masa kerja adalah kurang dari 5 tahun sebesar 65,87%, responden masa kerja 5-10 tahun sebanyak 29,37% dan responden masa kerja lebih dari 10 tahun 4,76%.

Tabel 2.

Deskripsi Data Penelitian

Jenis Kelamin*Pendidikan Terakhir * Masa Kerja * Crosstabulation						
Count			Masa Kerja			Total
Jenis Kelamin			< 5 THN	5-10 THN	>10 THN	
Pria	Pendidikan Terakhir	S1-S3	34	23	1	58
		D3	19	5	2	26
		SM A	4	0	1	5
	Total		57	28	4	89
Wanita	Pendidikan Terakhir	S1-S3	14	4	0	18
		D3	10	2	0	12
		SM A	2	3	2	7
	Total		26	9	2	37
Total	Pendidikan Terakhir	S1-S3	48	27	1	76
		D3	29	7	2	38
		SM A	6	3	3	12
	Total		83	37	6	126

Sumber: data diolah dengan SPSS

Dalam penelitian ini untuk uji coba dilakukan terhadap 30 responden *sample* jadi nilai kritikal pada *table person* dengan derajat bebas  $df=N-2$ , jadi  $30-2=28$  mengacu tabel *Pearson Correlation* adalah sebesar 0.361. Sehingga dalam penelitian ini suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *corrected item-total correction* lebih besar dari 0.361. Suatu set pertanyaan membentuk suatu variabel konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* nya lebih besar dari 0.6.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja terhadap jawaban dari kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3.  
 Validitas dan reliabilitas variabel kinerja

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	30.90	23.955	.509	.830
K2	30.77	23.633	.565	.825
K3	30.70	22.976	.547	.827
K4	30.70	23.321	.533	.828
K5	30.60	23.766	.630	.821
K6	30.73	23.995	.512	.830
K7	30.77	23.289	.512	.831
K8	30.60	23.972	.553	.826
K11	30.87	24.120	.514	.830
K12	30.87	24.051	.524	.829

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat 2 set butir pertanyaan (K9 dan K10) yang tidak valid yaitu  $< 0.361$  sehingga dilakukan *run* ulang tanpa kedua set pertanyaan tersebut dan hasilnya seperti tabel 3, sedangkan untuk *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.842 > 0.6$  sehingga *set/item* pertanyaan yang digunakan untuk membentuk variabel perekrutan sudah *reliable*.

Hasil uji validitas semua set pertanyaan  $> 0.361$  dan reliabilitas sebesar  $0.869 > 0.6$  variabel perekrutan terhadap jawaban dari kuesioner dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.  
 Validitas dan reliabilitas variabel perekrutan

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale	Scale	Corrected	Cronbach's
	Mean if	Variance if	Item-	Alpha if
	Item	Item	Total	Item
	Deleted	Deleted	Correlatio	Deleted
			n	
P1	30.40	30.317	.537	.860
P2	30.77	27.909	.637	.853
P3	30.63	27.068	.642	.853
P4	30.63	27.482	.625	.854
P5	30.43	30.461	.609	.857
P6	30.53	30.326	.542	.860
P7	30.47	29.913	.634	.854
P8	30.57	30.254	.485	.864
P9	30.47	28.740	.618	.854
P10	30.50	29.362	.582	.857

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.869	10

Hal yang sama juga dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk variabel seleksi terhadap jawaban dari kuesioner dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.  
 Validitas dan reliabilitas variabel seleksi

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale	Scale	Corrected	Cronbach's
	Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if
	Item	Item Deleted	Correlation	Item
	Deleted			Deleted
S1	29.93	31.789	.685	.898
S2	29.97	32.102	.723	.895
S3	30.00	32.414	.701	.896

S4	30.10	33.886	.619	.901
S5	29.73	32.340	.849	.888
S6	29.83	34.075	.660	.899
S7	29.70	33.114	.712	.896
S8	29.57	32.806	.752	.893
S9	29.97	35.826	.494	.908
S1	29.70	36.355	.497	.908
0				

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Hasil uji validitas semua set pertanyaan valid yaitu  $> 0.361$  dan *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.908 > 0.6$  variabel seleksi terhadap jawaban dari kuesioner dan hasilnya valid dan reliabel.

Demikian juga untuk variabel yang terakhir yaitu motivasi juga dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6.  
Validitas dan reliabilitas variabel motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	22.10	23.059	.499	.819
M2	22.20	23.200	.403	.834
M4	21.97	21.826	.515	.819
M5	22.00	22.000	.598	.806
M6	21.87	21.430	.640	.800
M7	22.10	22.576	.659	.801
M8	22.17	23.178	.508	.818
M9	22.00	22.000	.696	.795

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Hasil uji yang dilakukan dari 10 set/item terdapat 2 set butir pertanyaan (M3 dan M10) yang tidak valid yaitu  $< 0.361$  sehingga dilakukan *run* ulang tanpa kedua set pertanyaan tersebut dan hasilnya seperti tabel 6, sedangkan untuk *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.831 > 0.6$  sehingga *set/item* pertanyaan yang digunakan untuk membentuk variabel motivasi sudah *reliable*.

## PEMBAHASAN

Uji-F dilakukan untuk menguji parameter secara simultan, yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat atau tidak. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$$H_1 : \text{satu atau lebih } \beta_1 \neq 0$$

Tabel 7.

Uji-F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1494.419	3	498.140	777.226	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.192	122	.641		
	Total	1572.611	125			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Seleksi, Perekrutan

Didapatkan bahwa nilai statistik Uji-F sebesar 777.226 dengan signifikansi 0.000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain bahwa variabel perekrutan, seleksi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji-t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Hasil pengolahan dari variabel-variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah:

Tabel 8.  
 Regresi linear

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.408	.604		27.147	.000
	Perekrutan	.175	.024	.279	7.164	.000
	Seleksi	.347	.030	.400	11.592	.000
	Motivasi	.295	.022	.403	13.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sedangkan model yang dihasilkan dari variabel-variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = 16.408 + 0.175 x_1 + 0.347 x_2 + 0.295 x_3$$

Nilai koefisien perekrutan sebesar 0.175 (positif dan signifikan) berarti kenaikan 1 persen perekrutan akan menaikkan kinerja sebesar 0.175 persen dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien seleksi sebesar 0.347 (positif dan signifikan) berarti kenaikan 1 persen seleksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.347 persen dengan asumsi variabel lain konstan. Begitupun dengan nilai koefisien motivasi sebesar (positif dan signifikan) berarti kenaikan 1 persen motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.295 persen dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian hipotesis yang dihasilkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama (H1): terdapat pengaruh yang signifikan antara perekrutan terhadap kinerja. Dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai sig thitung perekrutan sebesar  $0.000 \leq \alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Nilai t positif menunjukkan variabel  $X_1$  memiliki hubungan searah dengan  $Y$ . Disimpulkan perekrutan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Hipotesis kedua (H2): terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja. Dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai sig thitung perekrutan sebesar  $0.000 \leq \alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Nilai t positif menunjukkan variabel  $X_2$  memiliki hubungan searah dengan  $Y$ . Disimpulkan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- Hipotesis ketiga (H3): terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai sig thitung motivasi sebesar  $0.000 \leq \alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel X3 berpengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan variabel X3 memiliki hubungan searah dengan Y. Dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Prosentase kontribusi yang diberikan variabel bebas dengan variabel terikat secara sederhana dengan melihat koefisien determinasi, dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Hasil yang diperoleh untuk mengetahui besarnya R (koefisien korelasi) seperti dibawah ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	.975 <sup>a</sup>	.950	.949	.801

a. Predictors: (Constant) Perekrutan, Seleksi, Motivasi

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, dengan melihat nilai R Square yaitu sebesar 0,950 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$  yaitu  $0,950 \times 100\% = 95\%$ . Dapat disimpulkan bahwa keikutsertaan variabel perekrutan, seleksi dan motivasi adalah sebesar 95% terhadap kinerja, yang berarti ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan 5% diberikan oleh variabel lain di luar variabel ketiga tersebut.

## KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap keseluruhan data yang diteliti, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut : a) hasil regresi linear penelitian terdapat pengaruh langsung antara perekrutan terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha Jakarta. Pengaruh koefisien variabel perekrutan adalah sebesar 0.175, yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kinerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai dari perekrutan akan mengalami kenaikan sebesar 0.175 satuan dan sebaliknya. b) terdapat pengaruh langsung antara seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha Jakarta. Pengaruh variabel seleksi

adalah sebesar 0.347, yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kinerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai dari seleksi akan mengalami kenaikan sebesar 0.347 satuan dan sebaliknya. c) hal yang sama juga terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha Jakarta. Pengaruh koefisiensi variabel motivasi adalah sebesar 0.295, yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kinerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai dari motivasi akan mengalami kenaikan sebesar 0.295 satuan dan sebaliknya.

### **IMPLIKASI MANAJERIAL**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perekrutan, seleksi dan motivasi signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis yang telah dilakukan telah membuktikan hubungan pengaruh tersebut, maka implikasi manajerial bagi PT Datacomm Diangraha Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal antara lain :

- Tetap mempertahankan metode perencanaan sumber daya manusia yang sistematis, dan terbuka luas via media sosial (*internet*) maupun dengan bekerjasama dengan lembaga pendidikan sehingga dapat memperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dapat direkrut serta *qualified* yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu.
- Manajemen ikut serta dalam mengawasi proses perekrutan, seleksi, wawancara kerja, dan penempatan karyawan baru sehingga dapat mengenal lebih awal calon karyawan yang akan bekerjasama dalam perusahaan.
- Manajemen/pimpinan memberikan *reward* atas prestasi kerja karyawan termasuk *fresh graduated*, agar mereka selalu termotivasi untuk bekerja lebih giat dan profesional, memposisikan karyawan sebagai mitra kerja dan bukan sebaliknya serta menjadi pendorong bagi karyawan yang berkomitmen untuk organisasi sehingga berkontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi.
- Manajemen memberikan kesempatan pengembangan dan peningkatan kemampuan kerja (kompetensi) yang lebih luas kepada karyawan untuk menghadapi perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat.
- Bersama seluruh karyawan manajemen menyamakan visi misi organisasi masa depan, yaitu organisasi pembaruan yang mudah menyesuaikan diri, dan merespon dengan cepat perubahan yang terjadi, dengan cara bekerjasama dengan perusahaan lain (*vendor/penyedia*) produk barang/jasa dalam *transfer knowledge*, lembaga

pendidikan peningkatan kompetensi untuk pengembangan SDM baik teknis dan strategis sehingga organisasi akan mampu bertahan dan menang dalam persaingan.

- Manajemen perusahaan memegang kendali *core bussiness* untuk menciptakan pasar di masa depan di sesuaikan dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) Perusahaan, sehingga dapat di implementasi seluruh SDM untuk strategi bersaing dalam menciptakan Perusahaan berkelas dunia.
- Manajemen/pimpinan terus mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan.
- Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, dan melakukan rencana tindakan tersebut serta melakukan evaluasi apakah masalah tersebut teratasi atau belum.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

- Pimpinan melalui bagian HRD tetap mempertahankan pola dan metode dalam menjanging calon-calon karyawan baru agar mau berkontribusi penuh demi tercapainya tujuan organisasi.
- Pimpinan selalu berusaha memotivasi karyawan serta mendorong HRD untuk pembuatan database kepegawaian yang lebih komprehensif seperti HRIS (Human Resources Information System). Fungsi dari HRIS itu antara lain: perekrutan dan penerimaan (*Recruiting and Hiring*) HRD membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan.
- HRD selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktek kepegawaian dan memberikan masukan kepada manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai yang mengorganisir bidang HRD di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeniyi Mudashiru Mustapha, Ilesanmi O.A. dan Aremu, M., *The Impacts of well Planned Recruitment and Selection Process on Corporate Performance in Nigerian Banking Industry*. (International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 3, No. 9, 2013.
- Adi Mardianto. *Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika, 2014.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Andrew E. Sikula, *Personnel Administration and Human Resources Management*. John Willy & Sons, Inc, 1981.
- Gomes, F.C. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Herman Aguinis. *Performance Management*, Third Edition. New Jersey: Pearson Education, 2013.
- Harvey, Don dan Bowin, Robert. *Human Resources Management, An Experiential Approach*. New Jersey: Prentice Hall, 2005.
- Husein Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- H. Nawawi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN, 2004.
- Helga Margareth. *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk)*, journal.bakrie.ac.id jurnal\_ilmiah\_ub, Vol 1 No 02, 2013.
- Indah Puji Hartati. *Buku Praktis Mengembangkan SDM* Yogyakarta: Laksana, 2014.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Jonathan W. Omolo, N Oginda, Moses, Oso Yuko, Willis. *International Journal of Human Resource Studies, Macrothing Institute*, Vol. 2, No. 3, 2012.
- Masyhudzulhak. *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metode Penelitian*. Jakarta: Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya/LP2S, 2012.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. *Human Resouce Management*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.

Muhammad Aji. Nugroho. *Pengaruh Proses Perekrutan dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar*, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2012

Yun Guo, Jianqiaou Liou, Shudi Liaou dan Yanhong Zhang, *The Mediating Role of intrinsic Motivation on the Relationship between Developmental feedback and employee job Performance*. Society for Personality Research, 2014.