

# PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X TEXTILE DI SUKOHARJO

**Latifah Kusuma Dewi, Lukman Hakim**  
**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan 3) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan angket pada karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo pada bulan Juni 2023 sejumlah 100 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.102 > 1,984$ , artinya ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4.384 > 1,984$ , artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan 3) rekrutmen dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung} (68,583) > F_{tabel} (3,088)$ , berarti ada pengaruh rekrutmen dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo.

**Kata Kunci:** rekrutmen, motivasi dan kinerja karyawan

## **Abstract**

The aims of this study were: 1) to determine the effect of recruitment on employee performance, 2) to determine the effect of motivation on employee performance, and 3) to determine the effect of recruitment and motivation on employee performance at Company X Textile in Sukoharjo. Research using a quantitative approach by collecting data using a questionnaire on employees at Company X Textile in Sukoharjo in June 2023 with a total of 100 employees. Sampling in this study using random sampling method. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The conclusions of this study are: 1) recruitment has an effect on employee performance with a sig value of 0.000 and a  $t_{count} > t_{table}$  value of  $4,102 > 1.984$ , meaning that there is an effect of recruitment on employee performance, 2) motivation has an effect on employee performance obtained a sig value of 0,000 with a  $t_{count} > t_{table}$  value of  $4,384 > 1,984$ , meaning that there is an effect of motivation on employee performance, and 3) recruitment and motivation have a joint effect similar to employee performance, the value of  $F_{count} (68.583) > F_{table} (3.088)$ , means that there is an effect of recruitment and motivation simultaneously on employee performance at Company X Textile in Sukoharjo.

**Keywords:** recruitment, motivation and employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses menjalankan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan motivasi. Menurut Handoko (2008) rekrutmen merupakan proses pencarian para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Motivasi merupakan suatu rangsangan untuk berkreasi dari setiap karyawan dalam beraktivitas agar kinerjanya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan yang menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan seseorang dalam pekerjaannya. Karakteristik pokok lainnya adalah kemauan keras yang dimiliki seseorang ketika menerapkan usahanya pada tugas yang telah diembankan kepadanya. Dengan kemauan yang keras maka segala usaha yang akan dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Munculnya motivasi karena adanya arah dan tujuan yang jelas untuk dicapai baik untuk karyawan maupun perusahaan, dan dalam membangun perkembangan perusahaan tersebut maka karyawan akan bekerja dengan keras dan dengan sepenuh hati. Apabila keadaan ini ada pada setiap karyawan pasti kinerja diperoleh dengan sangat berarti. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bila organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan motivasi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan motivasi dari karyawan baru akan berdampak pada kinerja karyawan Perusahaan X Textile. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X Tekstile di Sukoharjo.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu empiris, objektif, terukur,

rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2015) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo dengan melakukan pengambilan data berupa rekrutmen, motivasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner kepada pimpinan manajer kemudian di lanjutkan dengan menyusun kuesioner dalam google form untuk disebarakan pimpinan manajer kepada karyawan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan sejak bulan 5 April sampai tanggal 26 Mei 2023. Hasil pengisian angket kemudian ditabulasikan dalam sebuah tabel data induk penelitian yang selanjutnya baru dilakukan analisis data penelitian. Adapun data hasil pengumpulan data terlampir pada lampiran penelitian:

Analisis ini bermaksud untuk mengetahui karakteristik responden serta memberikan gambaran tentang rekrutmen, motivasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo berdasarkan jawaban yang diberikan responden. Adapun hasil tabulasi kuesioner penelitian yang telah disampaikan responden adalah sebagai berikut:

Jenis kelamin secara umum seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	23	23%
Perempuan	77	77%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dalam penelitian ini adalah didominasi oleh perempuan sejumlah 77 responden (77%), kemudian untuk responden dengan jenis laki-laki ada 23 responden (23%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan banyak digunakan dalam bidang pekerjaan ini dikarenakan pada umumnya perempuan lebih teliti dan sabar sehingga menunjang produktivitas kerja.

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai mana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sarjana	1	1%
SMA / SMK	99	99%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 99 orang (99%) sedangkan sisanya hanya 1 orang yang berpendidikan sarjana. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya mensyaratkan berpendidikan minimal SMA/SMK dan sudah dirasa cukup memenuhi persyaratan untuk bekerja. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
19 – 25	39	39%
26 – 35	23	23%
36 – 50	34	34%
51 – 55	4	4%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan hasil pengumpulan data berdasarkan usia responden, diperoleh responden paling banyak adalah berumur kisaran 19 - 25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 39 orang (39%) dan paling sedikit usia antara 51 – 55 tahun sejumlah 4 orang (4%), dengan demikian usia karyawan merupakan usia produktif yang diharapkan memiliki produktivitas yang tinggi. Usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Mahendra (2014) dimana usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Terkadang usia tua justru lebih memberikan kontribusi yang baik daripada usia muda, dan begitu pun sebaliknya.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Data Responden berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Masa kerja baru (< 6 th)	44	44%
Masa kerja sedang (< 6 – 10 th)	19	19%
Masa kerja lama (> 10 th)	37	37%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan masa kerja, maka dapat dilihat sebagian besar masa kerja responden dalam kategori masa kerja baru yaitu kurang dari 6 tahun yaitu sebanyak 44 orang (44%). Masa kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Masa kerja seseorang berpengaruh pada pengetahuan dan ketrampilan dan akan membuat seseorang lebih baik dan menguasai bidang pekerjaannya.

Deskripsi kategori variabel yang menggambarkan terhadap rekrutmen, motivasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo yang kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut :

Variabel rekrutmen diukur berdasarkan dengan 5 butir pertanyaan yang masing-masing pernyataan mempunyai skor nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi variabel rekrutmen disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Kategorisasi variabel Rekrutmen

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tinggi	$X \geq 27,23$	16	16%
Sedang	$21,11 \leq X < 27,23$	68	68%
Rendah	$X < 21,11$	16	16%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi bahwa rekrutmen pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo dalam kategori sedang yaitu sebanyak 68 orang (68%), sisanya responden memiliki persepsi yang rendah sebanyak 16 orang (16%) dan memiliki persepsi yang tinggi sebanyak 16 orang (16%).

Variabel motivasi diukur berdasarkan dengan 5 butir pertanyaan yang masing-masing pernyataan mempunyai skor nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi variabel motivasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Kategorisasi Variabel Motivasi

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tinggi	$X \geq 26,45$	19	19%
Sedang	$20,15 \leq X < 26,45$	68	68%
Rendah	$X < 20,15$	13	13%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi bahwa motivasi bekerja pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo dalam kategori sedang yaitu

sebanyak 68 orang (68%), sisanya responden memiliki persepsi yang rendah sebanyak 13 orang (13%) dan memiliki persepsi yang tinggi sebanyak 19 orang (19%).

Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan dengan 5 butir pertanyaan yang masing-masing pernyataan mempunyai skor nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Kategorisasi variabel kinerja karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,74$	16	16%
Sedang	$17,30 \leq X < 22,74$	66	66%
Rendah	$X < 17,30$	18	18%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden memiliki persepsi bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo dalam kategori sedang yaitu sebanyak 66 orang (66%), sisanya responden memiliki persepsi yang rendah sebanyak 18 orang (18%) dan memiliki persepsi yang tinggi sebanyak 16 orang (16%).

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji instrumen penelitian terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diperoleh tingkat kevalidan dan keandalan sebagai alat ukur variabel, hal ini karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data ini terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

Uji validitas untuk mengukur tingkat kevalidan data penelitian yang diperoleh dari suatu kuesioner. Teknik yang dipakai yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Teknik ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  sendiri dicari pada signifikansi 0,05. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Validitas
Kinerja karyawan (Y)	kp <sub>1</sub>	0.664	0.444	Valid
	kp <sub>2</sub>	0.831	0.444	Valid
	kp <sub>3</sub>	0.810	0.444	Valid
	kp <sub>4</sub>	0.716	0.444	Valid
	kp <sub>5</sub>	0.849	0.444	Valid
	kp <sub>6</sub>	0.702	0.444	Valid
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	r <sub>1</sub>	0.945	0.444	Valid
	r <sub>2</sub>	0.884	0.444	Valid
	r <sub>3</sub>	0.786	0.444	Valid
	r <sub>4</sub>	0.923	0.444	Valid

	r <sub>5</sub>	0.955	0.444	Valid
	r <sub>6</sub>	0.724	0.444	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	m <sub>1</sub>	0.728	0.444	Valid
	m <sub>2</sub>	0.715	0.444	Valid
	m <sub>3</sub>	0.821	0.444	Valid
	m <sub>4</sub>	0.854	0.444	Valid
	m <sub>5</sub>	0.931	0.444	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Apabila nilai *corrected item-total correlation* kurang dari  $r_{\text{tabel}}$  menunjukkan bahwa pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tersebut valid (Ghozali, 2013). Dilihat dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian diatas nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu (0,444) yang berarti menandakan valid.

Uji reliabilitas untuk mengetahui kekonsistenan jawaban responden dalam menjawab pernyataan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 21.0 for Windows*, dengan uji statistik *Cronbach Alpha Coefficient* ( $\alpha$ ). Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Kesimpulan
Kinerja karyawan	0,788	0,60	Reliabel
Rekrutmen	0,789	0,60	Reliabel
Motivasi	0,804	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, artinya semua jawaban responden disini sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel yang diukur tersebut meliputi kinerja karyawan, rekrutmen dan motivasi kerja karyawan.

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi apabila ada penyimpangan asumsi klasik. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang dapat disajikan sebagai berikut:

Guna menguji normalitas data dapat menggunakan uji statistik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Jika tingkat K-S lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $> 0,05$ ), maka disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97063222
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.265
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,082. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,082 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan karena sudah memenuhi asumsi normalitas atau dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan melihat dari *tollerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tollerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $> 10$  (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0.456	2.192	bebas multikonieritas
Motivasi	0.456	2.192	bebas multikonieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* tidak lebih kurang dari 0,10 yakni sebesar 0,456 untuk rekrutmen dan motivasi. Nilai untuk VIF lebih kecil dari 10, yaitu 2,192 untuk rekrutmen dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas sehingga memenuhi syarat analisis regresi karena regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak



terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Rekrutmen	0,093	bebas heteroskedastisitas
Motivasi	0,745	bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Uji selanjutnya setelah data memenuhi kriteria validitas, reliabilitas dan prasyarat analisis maka dapat dilanjutkan untuk pengujian pengaruh dengan alat analisis regresi. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan bantu program SPSS Versi 21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,635 + 0,386X_1 + 0,477X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Dari hasil persamaan uji regresi berganda di atas, mempunyai keterangan sebagai berikut: Konstanta (a) bernilai sebesar 5,635 Artinya apabila variabel rekrutmen dan motivasi dinyatakan nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 5,635, Koefisien regresi variable rekrutmen ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar 0,386. Artinya apabila variabel rekrutmen meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,386 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel motivasi ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar 0,477. Artinya apabila variabel motivasi meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,477 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh variable independen (rekrutmen dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F yang dilakukan dengan analisis regresi pada *software SPSS 21.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1   Regression	543.654	2	271.827	68.583	.000 <sup>b</sup>

Residual	384.456	97	3.963		
Total	928.110	99			

a. Predictors: (Constant), motivasi, rekrutmen

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa signifikasinya adalah 0,000 atau kurang dari 0,005 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68.583 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  3,088 maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Jadi model regresi yang digunakan sudah tepat, yaitu variabel rekrutmen dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis uji-t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing-masing variabel rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil analisis data yang menunjukkan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Perhitungan uji t pada variabel rekrutmen menggunakan bantuan program SPSS Versi 21, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,102, dan pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,984. Pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,102 > 1,984$ ), yang artinya bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Perhitungan uji t pada variabel motivasi menggunakan bantuan program SPSS Versi 21.0, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,384 dan pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,984. Pengaruh variabel motivasi dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,384 > 1,984$ ), artinya bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya adalah mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.577	1.991

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,586 atau 58,6%. Jadi variabel independen (rekrutmen dan motivasi) dapat menjelaskan 58,6% variasi variabel kinerja karyawan dan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar di luar penelitian ini.

### **3.2 Pembahasan**

Rekrutmen merupakan kegiatan penting bagi perusahaan dalam mengisi kebutuhan pengadaan tenaga kerja. Rekrutmen sendiri merupakan tindak lanjut dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Rekrutmen yang memegang peranan penting dalam perusahaan, motivasi juga memiliki peran yang sama dalam dunia pekerjaan.

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.386. Nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4.102 > 1,984$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,386 memiliki arti bahwa semakin baik rekrutmen maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Potale, dkk., (2016), Ditya M.P. (2021), bahwa ada pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan Azizah, dkk (2022), yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian Yukama, dkk., (2020) dan Romadon (2021) bahwa rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah motivasi yang timbul dalam situasi dan lingkungan kerja perusahaan. Pada dasarnya seseorang selalu menginginkan yang terbaik, maka daya penggerak atau penggerak semangat kerjanya tergantung dari harapan yang dicapai dimasa yang akan datang, apabila harapan tersebut terpenuhi maka dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.477. Nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

yakni  $4.384 > 1,984$ , hal ini menunjukkan hipotesis kedua diterima, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi yaitu sebesar 0.477, yaitu memiliki arti bahwa semakin bagus motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi bagi karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabahnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Irwan dkk, (2020) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas kerja serta efisiensi dan efektivitas kerja meningkat, peningkatan kualitas karyawan, serta munculnya budaya kerja secara kreatif, produktif, profesional, bertanggung jawab dan meningkatkan daya saing antar karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di kerja. Penelitian Lumatauw, dkk., (2015) diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Prayitno (2022) juga diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Motivasi akan memberikan kekuatan dalam diri karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam mencapai perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Perusahaan memahami bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama dari proses peningkatan kinerja perusahaan, oleh karena itu kualitas pengelolaan SDM harus selalu dikembangkan, salah satunya melalui kegiatan rekrutmen dan motivasi. Rekrutmen merupakan proses mencari calon karyawan, untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, perusahaan harus mampu menerapkan proses rekrutmen yang baik. Motivasi merupakan daya kreatif setiap karyawan dalam aktivitasnya, agar hasil kerjanya sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi ditandai dengan arah dan tujuan yang jelas baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Apabila proses rekrutmen mampu menghasilkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Kinerja akan terwujud ketika perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan keterampilan yang tepat untuk pekerjaannya.

Hasil perhitungan dengan uji F diketahui bahwa rekrutmen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  (68.583 lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  3,088). Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi (R) diperoleh 0,586%, hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu menunjukkan bahwa rekrutmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kontribusi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya sebesar 41,4% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa rekrutmen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Lumatauw, dkk., (2015) bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Azizah, dkk (2022), juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai, rekrutmen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada pegawai. Penelitian Arbie dan Tumbunan (2018) menunjukkan bahwa rekrutmen dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.102 > 1,984$ , artinya ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4.384 > 1,984$ , artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Adanya pengaruh rekrutmen dan motivasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $68,583 > 3,088$ ), berarti ada pengaruh rekrutmen dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo.

### **4.2 Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

Pihak perusahaan memperhatikan tata cara rekrutmen untuk menghasilkan kualitas sumber daya yang baik, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja K and Ranga P. 2022. An Empirical Study of Talent Management and Its Impact on the Employee Motivation and Career Attitude in Higher Education Institutions of Haryana. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*. Vol XII, Issue V, Page No: 2336.
- Anwar, P. M. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Apriyansah and Widigdo. 2022. The Effect of Competence, Experience, and Placement on Employee Performance Bppsdm Ministry of Agriculture Jakarta with Motivation as Mediation Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol 5, No 2, Page: 10519-10534
- Arisanti K.A, Santoso A dan Wahyuni S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *IMEK*. Vol 2, No 1
- Ariyati dan Amelia. 2018. Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam. *Jurnal Bening*. Vol 5 No. 2
- Azizah, dkk. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Bondowoso. *Journal of Business, Management and Accounting*. Vol 3, No 2.
- Ditya. M.P. 2021. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*. Vol. 05, No. 01
- Fazri, dkk. 2020. Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di KJPP Ayon Suherman dan Rekan
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21, Edisi 2*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes. F. C. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irwan, Mane dan Fafludin. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal*. Vol 6 No 001
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusuma dan Sutanto. 2018. Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa

- Lumataw, R.Y., Tewel, B. dan Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3 No 1
- Mangkunegara P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Graha Ilmu
- Nitisemito, A. S. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana,.
- Potale, B.R., Lengkong, V. dan Monihorapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 04
- Purwanto, N. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks
- Romadon dan Prasada. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI*. Vol 4, No 2
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukama, E., Pragiwani M., Suriawinata, I.S. 2020. Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia – Tahun 2020*