

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA TOKO BUKU GRAMEDIA CINERE**

**Tarwijo**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**  
**dosen01476@unpam.ac.id**

**ABSTRAK**

Pada Toko Buku Gramedia Cinere. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui fenomena serta bukti empiris, serta kesimpulan mengenai pengaruh ketiga variable bebas yang tersebut di atas terhadap kinerja karyawan pada toko buku Gramedia Cinere.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada toko buku Gramedia yang ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,214 > 1,660$  dengan taraf signifikansi  $0,029 < 0,05$ . 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,833 > 1,660$  dengan taraf signifikansi  $0,006 < 0,05$ . 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu:  $3,353 > 1,660$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dan hasil uji secara simultan atau secara bersama-sama ketiga variable bebas, yaitu rekrutmen, seleksi, dan motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $18,759 > 2,695$  dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$  dan ketiga variabel bebas tersebut memberikan kontribusi sebesar 34,8% terhadap kinerja toko buku Gramedia Cinere.

Dari hasil pembahasan dengan menggunakan uji t ternyata variable motivasi memberikan nilai lebih tinggi yaitu sebesar 22,6 %, dan rekrutmen sebesar 20% serta seleksi sebesar 19,1%. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menyarankan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dimulai dari motivasi karyawan, rekrutmen dan dilanjutkan dengan seleksi yang baik, sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula.

**Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Motivasi, Kinerja**

### ABSTRACT

*The aim is to know the phenomenon and empirical evidence, as well as the conclusions about the influence of the three free variables mentioned above on the performance of employees at the Gramedia Cinere bookstore.*

*The result of this research can be summarized as follows: 1) There is significant influence between recruitment and employee performance in Gramedia bookstore shown by  $t$  test result, where  $t_{count} > t_{table}$  is  $2,214 > 1,660$  with significance level  $0,029 < 0,05$ . 2) There is a significant influence between the selection with the employee performance, which is indicated by the result of  $t$  test, where  $t_{hitung} > t_{table}$  is  $2,833 > 1,660$  with significance level  $0,006 < 0,05$ . 3) There is a significant influence between the motivation on employee performance which is indicated by the result of  $t$  test, where  $t_{count} > t_{table}$ , namely:  $3,353 > 1,660$  with significance level  $0,001 < 0,05$ . And the test results simultaneously or together three independent variables, namely recruitment, selection, and motivation have positive values and significantly affect employee performance with the value  $F_{hitung} > F_{table}$  yaitu  $18,759 > 2,695$  and the value of Sig  $0,000 < 0,05$  and the third independent variable contributed 34.8% to the performance of Gramedia Cinere bookstore.*

*From result of discussion by using  $t$  test turns out variable of motivation give higher value that is equal to 22,6%, and recruitment equal to 20% and selection equal to 19,1%. The results of research by using multiple linear regression analysis suggested, to improve employee performance can be started from employee motivation, recruitment and continued with good selection, so that target or company goal can be achieved well also.*

*Keywords: Recruitment, Selection, Motivation, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang masalah**

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), segera bergulir di akhir tahun 2015, yang berarti persaingan antar negara-negara ASEAN siap bertarung. Sudah siapkah SDM kita untuk menghadapi tantangan itu, apakah kita sudah siap secara mental, knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), bahkan mungkin attitude (perilaku) kita untuk menghadapi tantangan itu. Cepat atau lambat kita harus mempersiapkan diri dalam segala hal untuk menghadapi arus globalisasi yang sudah bergulir.

Bisnis ritel di Indonesia saat ini berkembang semakin pesat seiring berkembangnya perekonomian Indonesia. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) membuat perkiraan pertumbuhan bisnis ritel modern di tanah air tahun 2012 mencapai 15%. Pertumbuhan tersebut didorong pertambahana gerai baru yang diproyeksikan mencapai 2500 gerai, yang terdiri atas 2000 gerai minimarket dan sisanya 500 gerai supermarket besar, Serfianto D. Purnomo, Sukses Bisnis Ritel Modern, 2013, hlm1. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibarengi dengan munculnya arus globalisasi dan perdagangan bebas, membuat pengusaha harus berhati-hati dalam mengelola sebuah usahanya (bisnis) yang kondisinya sedang tumbuh dan berkembang. Hal tersebut karena adanya pesaing atau kompetitor bukan saja muncul perusahaan dari dalam negeri saja, tetapi juga timbul kompetisi dari belahan dunia yang akan bersaing ketat dalam mengembangkan usahanya. Hal ini harus kita cermati betul-betul dalam mengelola usahanya khususnya terkait dengan sumber daya manusia sebagai penggerak usaha tersebut, agar produk yang dihasilkan dapat bersaing dengan sehat, dengan para kompetitor-kompetitor lain di dunia.

Sumber daya manusia adalah faktor utama sebagai dinamika organisasi atau perusahaan sebagai unsur penting dan pendukung, agar tujuan organisasi tercapai dan berkembang sesuai dengan cita-cita perusahaan. Keinginan tersebut tidak akan dapat terwujud tanpa adanya kerja sama yang dibangun antara bagian-bagian atau fungsi-fungsi yang terkait. Sebelum SDM ada dan bisa difungsikan tentu harus dipersiapkan betul – betul pegawai atau karyawan yang siap pakai, agar nantinya memahami bidang pekerjaan yang akan dihadapinya, rekrutmen atau penyaringan pegawai menjadi hal yang sangat menjadi perhatian khusus. rekrutmen adalah faktor awal yang bisa menentukan berapa banyak kebutuhan karyawan yang akan dipakai atau yang akan digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga perusahaan tidak mengalami kelebihan karyawan atau kekurangan karyawan yang berakibat pada kurang stabilnya iklim perusahaan.

Menurut Singodimedjo, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Edy Sutrisno, 2013, hlm 45, rekrutmen adalah merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Adapun pengertian secara umum rekrutmen adalah merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara yang diinginkan dengan apa yang akan didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak dapat memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Kalau hal ini terjadi maka kemungkinan mendapatkan karyawan yang rendah, tidak sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan yang menyebabkan kinerja perusahaan terganggu, yang berarti secara operasional organisasi akan mengalami kegagalan. Agar diperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan metode yang tepat untuk penarikan calon karyawan dengan dilandasi suatu perencanaan yang matang. Setelah dilakukan rekrutmen yang benar dan memenuhi syarat-syarat yang ada, tahapselanjutnya adalah dilakukan seleksi calon pegawai atau karyawan, seleksi perlu dilakukan agar karyawan atau pegawai yang diinginkan dapat sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Veithzal Rivai, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Press, Jakarta, 2009, hlm 159, Seleksi adalah kegiatan dalam SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat dipilih sebagai karyawan perusahaan.

### **Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan focus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada upaya mengungkap informasi mengenai Pengaruh rekrutmen sebagai variabel (  $X_1$  ), seleksi sebagai variabel (  $X_2$  ), dan motivasi sebagai variabel (  $X_3$  ) dan disebut sebagai variabel independent sedangkan variabel (  $Y$  ) kinerja, sebagai variabel dependent.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?

4. Apakah rekrutmen, seleksi, dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?

### **Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel rekrutmen, seleksi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Teoritis**

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan di lapangan, sehingga penulis berharap, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek kehidupan sehari-hari.

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan masalah rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Praktis**

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi Toko Buku Gramedia Cabang Cinere dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya melalui rekrutmen, seleksi, dan motivasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Rekrutmen**

Rekrutmen adalah Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Veithzal Rivai, 2009:147).

### **Seleksi**

Seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru (Veithzal Rivai, 2009:131-132).

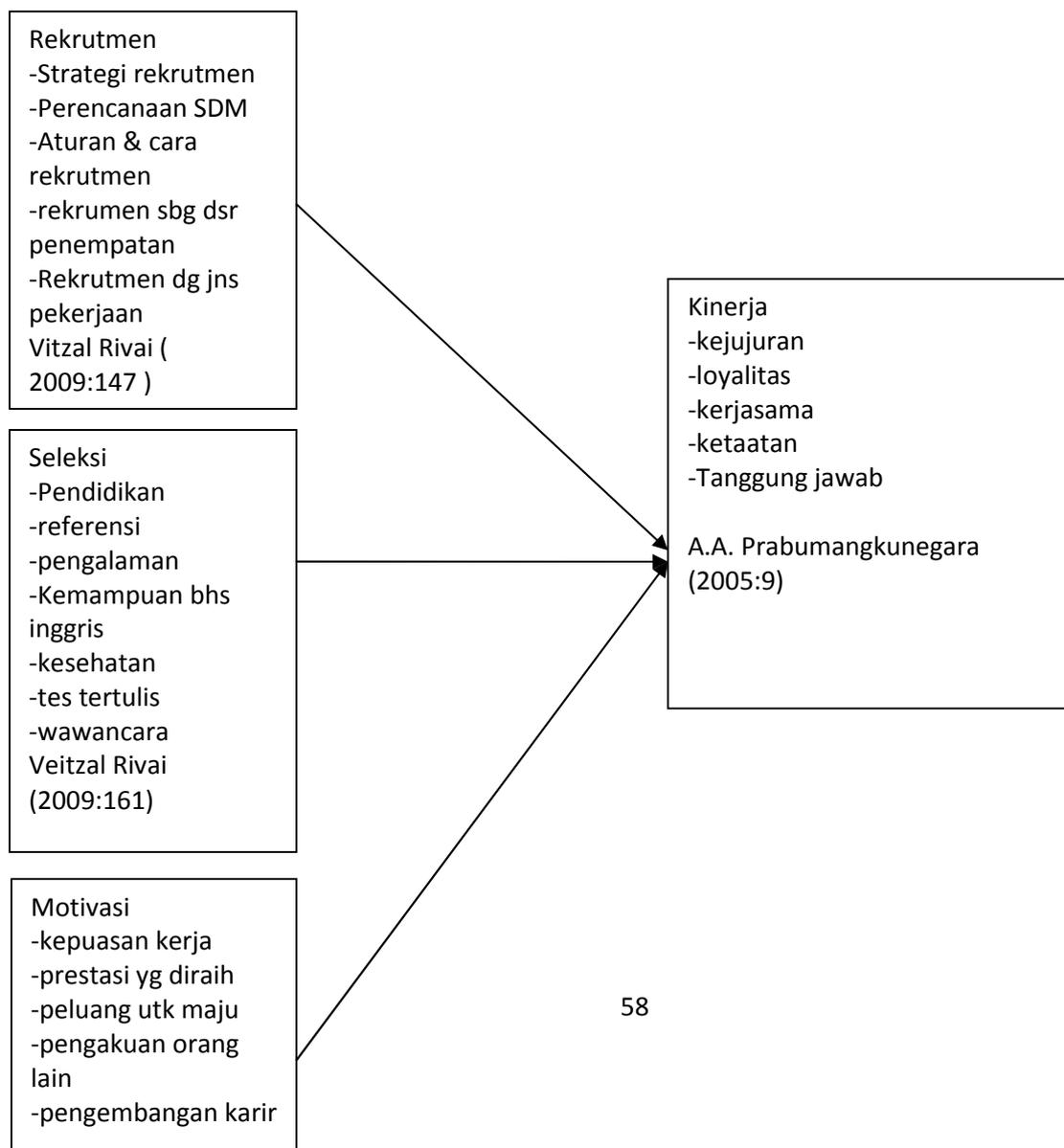
### **Motivasi**

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan.(Frederick Hezberg, 2014:110).

### **Kinerja**

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:9).

### **Kerangka Pemikiran**



### Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan model kerangka pemikiran di atas, maka variable penelitian yang akan digunakan adalah :

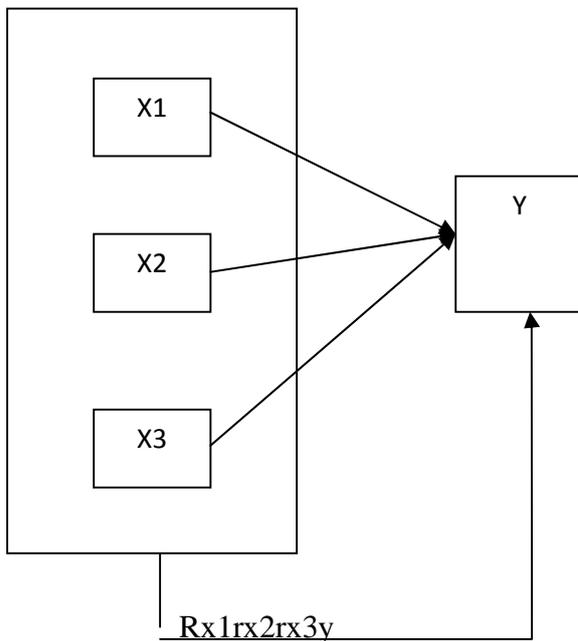
X1 : Rekrutmen ( variable bebas )

X2 : Seleksi ( Variabel bebas )

X3 : Motivasi ( Variabel bebas )

Y : Kinerja ( Variabel Terikat )

Adapun secara sederhana hubungan antara variable adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 skema penelitian

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dan hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan motivasi terhadap kinerja.

### Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yuliyanti, yang berjudul ***ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KINERJA PEGAWAI*** dalam bisnis dan birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan organisasi, Sep – Des 2009, volume 16 nomor 3. Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut : (1) apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap seleksi, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral ( DESDM ), (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara seleksi dengan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DESDM, berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.
2. Penelitian kedua sebagaimana dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho, Universitas Hasanuddin, Makasar, tahun 2012 dengan judul skripsi: ***PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I ( PERSERO ) BANDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASAR***, bahwa pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sultan Hasanuddin berdampak pada kinerja karyawan. Adapun factor yang lebih dominan adalah variabel seleksi, karena seleksi memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada variable rekrutmen.
3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Fitri Yunita Sari, yang berjudul : ***PENGARUH SISTEM REKRUTMEN dan SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. PERSONEL ALIH DAYA WILAYAH SOMBAGUT***, Pengujian data dilakukan dengan kuisioner yang dianalisis statistic seperti uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( Rsquare ) sebesar 0,590, yang berarti 56% variable terikat ( kinerja karyawan outsourcing ) mampu dijelaskan oleh variable independent. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji  $F_{hitung}$  sebesar 19,449 dan  $F_{table}$  3,39 sehingga  $F_{hitung} > F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa proses Rekrutmen dan seleksi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.

4. Penelitian keempat yaitu Tesis yang berjudul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS BINA MARGA PROPINSI JAWA TENGAH, yang dilakukan oleh Sdr. Binawan Nur Tjahjono, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006. Hasil analisis menunjukkan bahwa variable motivasi dan variable budaya organisasi, secara parsial mempengaruhi kinerja. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 199,511 adalah signifikan pada  $\alpha = 1\%$ , berarti variable motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,804 artinya sebesar 80,4% variable motivasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sisanya 19,6% dijelaskan oleh variable lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisis korelasi dan regresi. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 responden.

## DATA PENELITIAN

### Karakteristik Profile Responden

Di dalam profile responden ini Penulis membahas lebih rinci mengenai karakteristik data responden secara keseluruhan, seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan, dan status karyawan, adapun data responden itu adalah sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu Pria dan wanita sesuai yang tertera di bawah ini :

Tabel 4.1

Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin		Presentasi ( % )
Pria	56	55%
Wanita	45	45%
Jumlah	101	100%

Sumber :Data diolah

Berdasarkan data responden sesuai yang tersebut di atas, ternyata karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 56 orang atau 55%, sedangkan sisanya adalah yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 45 orang atau 45%.

**b. Karakteristik Umur /usia Responden**

Umur responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 6 kelompok skala umur, adapun data umur responden tersebut adalah sebagai berikut :

Table 4.2

Umur Responden

Skala umur	Jumlah responden	Presentasi ( % )
15 – 20	26 responden	25,74%
21 – 25	31 responden	30,69%
26 – 30	18 responden	17,18%
31 – 35	10 responden	9,90%
36 – 40	5 responden	4,95%
>40	11 responden	10,89%
Jumlah	101 responden	100%

Sumber :Data diolah

**c. Pendidikan Responden**

Pendidikan responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 kelompok yaitu : SLTA / sederajat, D1, D3, S1, dan Pasca Sarjana.

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah responden	Presentasi(%)
SLTA / sederajat	91 responden	90,09%
Diploma 1 ( D1 )	2 responden	1,98%
Diploma 3 ( D3 )	3 responden	2,97%
Sarjana ( S1 )	5 responden	4,95
Pasca Sarjana ( S2 )	-	0
Jumlah	101 responden	100%

Sumber :Data diolah

**d. Status Karyawan Responden**

Status karyawan yang dimaksud adalah karyawan tetap atau kontrak, yang terbagi dalam 2 kelompok yaitu seperti yang terlihat dalam :

Tabel 4.4

Status karyawan Responden

Status karyawan	Jumlah Responden	Presentasi ( % )
Karyawan Tetap	15 responden	14,85%
Karyawan Kontrak	86 responden	85,15%
Jumlah	101 Responden	100%

Sumber :Data diolah

Menurut Slovin dalam Husain ( 2003:146 ) mengemukakan bahwa untuk menentukan sampel bisa menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 - Ne^2}$$

dimana

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = Persen kelonggaran atau kesalahan kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir dengan atau diinginkan sebanyak 10%, tetapi karena peneliti menggunakan sampel jenuh maka rumus itu diabaikan oleh peneliti.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**1. Rekrutmen**

Hasil uji validitas variabel rekrutmen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0.164. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam variabel rekrutmen adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur kesahihan suatu item dalam instrument variabel rekrutmen.

**2. Seleksi**

Hasil uji validitas variabel seleksi menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0.164. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam variabel seleksi adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur kesahihan suatu item dalam instrument variabel seleksi.

**3. Motivasi**

Hasil uji validitas variabel motivasi menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0.164. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam variabel motivasi adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur kesahihansuatu item dalam instrument variabel motivasi.

#### 4. Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0.164. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam variabel kinerja adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur kesahihan suatu item dalam instrument variabel kinerja.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Rekrutmen	0,838	10
Seleksi	0,763	10
Motivasi	0,825	10
Kinerja	0,785	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel adalah reliabel atau handal dan semua item pernyataan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang baik dalam pengujian hipotesis.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Multikolinearitas

Tabel berikut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau mendekati angka 1, maka model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
					Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.742	3.459		.5130	.000
	Rekrutmen	.200	.090	.211	2.214	.029
	Seleksi	.191	.067	.269	2.833	.006
	Motivasi	.226	.067	.298	3.353	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan uji heteroskedastisitas berikut dengan menggunakan program SPSS versi 21, terlihat hasil bahwa semua variabel terbebas dari heteroskedastisitas karena memiliki nilai sig dibawah alpha 5% (0,05), maka model regresi bisa dilanjutkan.

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.742	3.459		.5130	.000
	Rekrutmen	.200	.090	.211	2.214	.029
	Seleksi	.191	.067	.269	2.833	.006
	Motivasi	.226	.067	.298	3.353	.001

## 3. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Waston DW pada tabel berikut sebesar 1.642 dengan signifikansi = 0,05 adalah dl = 1.613 dan du = 1.736 sehingga bisa ditentukan terjadinya atau tidaknya autokorelasi. Tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi linier.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.348	2.546	1.642

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Seleksi, Rekrutmen  
 b. Dependent Variable: Kinerja

#### 4. Uji Normalitas

Tabel berikut menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan di atas nilai alpha 5% (0,05) yaitu 0,547, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pada data variabel pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal pada taraf signifikan = 0,05.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Tabel coefficients di bawah menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebagai variabel terikat dengan perincian sebagai berikut :

Rekrutmen (X<sub>1</sub>)  $t_{hitung} = 2.214 > t_{tabel} = 1,660$  dan  $0,029 < 0,05$

Seleksi (X<sub>2</sub>)  $t_{hitung} = 2.833 > t_{tabel} = 1.660$  dan  $0,006 < 0,05$

Motivasi (X<sub>3</sub>)  $t_{hitung} = 3.353 > t_{tabel} = 1.660$  dan  $0,001 < 0,05$

coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.742	3.439		5.130	.000
Rekrutmen	.203	.090	.214	2.214	.029
Seleksi	.191	.067	.269	2.833	.006
Motivasi	.226	.067	.298	3.353	.001

Sumber: IBM SPSS 21

##### 2. Uji F

tabel ANOVA di bawah ini menunjukkan bahwa nilai F hitung = 18.759 > F tabel 2.695 dan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependent).

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92185151
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.034
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.547

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,742	3,439		5,130	,000
Rekrutmen	,203	,090	,311	2,214	,029
Seleksi	,191	,067	,269	2,833	,006
Motivasi	,226	,067	,298	3,353	,001

Sumber: IBM SPSS 21

### 3. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square pada tabel Model Summary berikut bernilai sebesar 0,348, artinya 34,8 % variabel bebas yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sisanya (100% - 34,8%) = 65,2% dipengaruhi oleh factor lain yang belum diungkap dalam penelitian ini.

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,506	,267	,348	2,546	1,642

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Seleksi, Rekrutmen.  
 b. Dependent Variable: Kinerja

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Variabel rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Cinere yang ditunjukkan dengan uji t, dimana nilai variabel rekrutmen memiliki t hitung > t tabel yaitu sebesar  $2,214 > 1,660$  dengan taraf signifikansi  $0,029 < 0,05$ .
2. Variabel seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Cinere, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana t hitung > t tabel yaitu sebesar  $2,833 > 1,660$ , dengan taraf signifikansi  $0,006 < 0,05$ .

3. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Cinere, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,353 > 1,660$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
4. Secara simultan atau secara bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi dan motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $18,759 > 2,695$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan ketiganya memberikan kontribusi sebesar 34,8% terhadap kinerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Cinere.

### Saran

#### 1. Bagi Perusahaan

Strategi rekrutmen, seleksi, dan motivasi yang diterapkan di Toko Buku Gramedia sudah berjalan dengan baik, yang ditunjukkan melalui hasil penelitian yaitu analisis regresi linier berganda, bahwa ketiga variabel bebas tersebut, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dimulai dari peningkatan motivasi dilanjutkan dengan rekrutmen dan seleksi.

#### 2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan ilmu manajemen yang sudah diperoleh di bangku kuliah, sehingga peneliti mampu mengungkap lebih dalam lagi mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan rekrutmen, seleksi dan motivasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Disamping itu merupakan tambahan bagi dunia pendidikan khususnya mengenai ilmu manajemen, yang dapat menambah cakrawala dunia pengetahuan, khususnya yang menyangkut masalah manajemen sumber daya manusia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu .*Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.: cetakan ke. Tujuh, September,2014.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. cetakan ketujuh edisi 4. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2013.
- Fahmi, Abu, dan Siswanto, Agus. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*. Jakarta.: Gramedia Pustaka Utama,2014.
- Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: LPFE-UI,2012.

- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta.: P.T. Bumi Aksara,2007.
- Manulang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta.: Gajahmada University Press. cetakan ke dua puluh satu,2009.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif,Cet.8*, Bulaksumur, Yogyakarta.: Gajah Mada University Press,2011.
- Oei, Istijanto.*Riset Sumber Daya Manusia*.Jakarta.: Gramedia Pustaka Utama, cet.ke lima,2010.
- Priyatno, Duwi. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis, ed.1*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014
- Rangkuti, Freddy. *Swot Balanced Scorecard Teknik Menyusun Strategi Korporat Yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka Utama, Anggota IKAPI. Cetakana ketiga,2012.
- Rivai, Velthzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta.:* Ed. Kedua Penerbit Rajawali Pers,2009.
- Samsudin, Sadili.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu Maret. Jakarta.:CV Pustaka Alvabeta,2006.
- Santoso, Singgih.*Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta.: PT. Elek Media Komputindo,2012
- Sarwono, Jonathan.*Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Elex Media Komputindo. Jakarta.: kelompok Kompas Gramedia,2012.
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung.: Penerbit Alfabeta,2011
- Sujarweni,Wiratna. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta.: Pustaka Baru, Press, cet.pertama.2014.
- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta.: Penerbit CAPS, Cet. Pertama,2011.
- \_\_\_\_\_. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya manusia (Praktek Penelitian)*, Yogyakarta.: Penerbit CAPS, Cet. Kedua,2013.
- \_\_\_\_\_.*Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta.: Penerbit CAPS, Cet. Pertama, 2011.
- Sutrisno, Edy.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Penerbit Kencana Prenada Media Group, Ed. Pertama,2009.
- Unaradjan, Dominikus Dolet.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.: Penerbit Universitas Atma Jaya, Cetakan Pertama,2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta.: Ed. Kedua Penerbit Rajawali Pers,2009.