



## Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfamart Cileungsi

**Neng Elisnawati**

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

**Suhardoyo**

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

**Lela Elvira**

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

**Abstract.** *This study aims to determine the Effect of Recruitment, Employee Motivation on Employee Performance at PT Alfamart Cileungsi. The research method used is a quantitative research method with primary data obtained from questionnaire data measured using a Likert scale. The population of this research is employees of PT Alfamart, especially in the recruitment, learning and development section. The sampling technique used in this study was to use a saturated sample with a total of 45 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression which was processed with the help of the IBM SPSS 26 for Windows program. The results of this study prove that the influence of recruitment has an effect on employee performance, employee motivation has an effect on employee performance at PT Alfamart Cileungsi.*

**Keywords:** *Recruitment, Employee Motivation, Employee Performance*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Alfamart Cileungsi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Alfamart khususnya pada bagian rekrutmen, learning and development. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dengan total responden sebanyak 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program IBM SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengaruh Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alfamart Cileungsi.

**Kata kunci :** Rekrutmen, Motivasi karyawan, kinerja karyawan

### LATAR BELAKANG

“Rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam menemukan dan mempengaruhi calon tenaga kerja yang berkualitas agar memiliki minat untuk mengajukan lamaran guna menduduki suatu jabatan pada perusahaan tersebut”(Wulan & Hasiholan, 2021)

Alfamart adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Pada umumnya gerai ini menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Jumlah nya lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan sehari-hari. Alfamart ini merupakan salah satu produk dari PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Perusahaan berbadan hukum yang bergerak pada bidang distribusi eceran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market dengan nama “Alfamart”

Menurut (Azizah1 et al., 2022) “Penarikan (rekrutmen) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya, pelamar yang memasukan lamarannya,

peluang untuk mendapatkan karyawan terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik”

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja akan melampaui harapan kinerja kerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mendorong diri karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik (Tamin, 2020).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Sumber daya manusia**

Sumber daya manusia ialah suatu aset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Terutama bagi perusahaan jasa, peranan karyawan (SDM) sangat vital dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh kegiatannya dioperasikan manusia.

### **Tujuan manajemen sumber daya manusia**

Menurut (Tamin, 2020) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memaksimalkan potensi bermotivasi dan berkinerja yang tinggi dan memiliki pekerja yang selalu siap menghadapi perubahan serta orientasinya yang baik untuk memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan mematuhi seluruh kebijakan dan prosedur sdm dalam organisasi untuk memaksimalkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Membantu meningkatkan strategi dalam organisasi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sdm.
4. Memberi situasi dan dorongan yang baik untuk membantu manajer lini mencapai tujuan organisasi
5. Mampu dengan sigap menangani kondisi terburuk perusahaan dalam hubungan antar karyawan dan meyakini bahwa tidak akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi

## **Rekrutmen**

Menurut (Burch dan Grudnitski dalam (Fauzi, 2019) mengatakan bahwa “rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya”.

### **Tujuan Rekrutmen**

Menurut kasmir (dalam Tamin, 2020) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
- b. Mempeloleh seljumlah pellamar yang melmelnulhi kulalifikasi
- c. Melnelntulkan kritelria minimal ulntulk calon pellamar
- d. Untulk kelbultulhan sellelksi

### **Motivasi Karyawan**

Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan memberikan kemampuan serta keterampilannya dalam memenuhi tujuan perusahaan (Wulan & Hasiholan, 2021)

### **Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan peran utama dari kinerja karyawan. Menurut (Tamin, 2020) “Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan individu/kelompok atas kesediannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara suatu variable independen dengan variable dependen dengan menggunakan hipotesis (Sugiyono, 2018:67)

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat sehingga dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sebab akibat dan seberapa besar pengaruh dari variable independen rekrutmen dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pt alfamart.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan

metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Sugiyono,2017) “Pengertian metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu’.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Alfamart Cileungsi yang berlokasi di Kawasan Industri Menara Permai, Jl. Raya Narogong No. KM. 23.8, Dayeuh, Kec Cileungsi Kabupaten Bogor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 1.1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	24	53.3	53.3	53.3
	LAKI LAKI	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa data responden yang mengisi kuisisioner ditinjau dari jumlah persentase dalam penelitian ini pada umumnya jumlah responden perempuan lebih banyak yakni 24 orang atau (53,3%), dan responden pria sebanyak 21 orang (46,7%).

### Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang. Berikut merupakan data responden berdasarkan masa kerja :

**Tabel 1.2. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LEBIH DARI 1 TAHUN	7	15.6	15.6	15.6
	LEBIH DARI 3 TAHUN	31	68.9	68.9	84.4
	1 SAMPAI 2 TAHUN	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dari Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa data responden yang mengisi kuisisioner ditinjau dari jumlah persentase dalam penelitian ini yaitu responden yang telah bekerja selama lebih dari satu 1 tahun sebanyak 7 orang (15,6%), responden yang telah bekerja lebih dari 3 tahun

sebanyak 31 orang (68,9%) dan responden yang bekerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 7 orang (15,6%).

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Berikut merupakan data responden berdasarkan usia :

**Tabel 1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	5	11.1	11.1	11.1
	S1 SAMPAI S3	3	6.7	6.7	17.8
	SMA ATAU SMK	37	82.2	82.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa data responden yang mengisi kuisioner ditinjau dari jumlah persentase dalam penelitian ini yaitu responden yang jenjang pendidikan SMA atau SMK sebanyak 37 responden (82,2%) pendidikan diploma sebanyak 5 responden (11,1%) dan pendidikan S1 sebanyak 3 responden (6,7%)

### Karakteristik Berdasarkan Usia

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang. Berikut merupakan data responden berdasarkan usia :

**Tabel 1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG DARI 20 TAHUN	5	11.1	11.1	11.1
	LEBIH DARI 40 TAHUN	4	8.9	8.9	20.0
	20 SAMPAI 30 TAHUN	26	57.8	57.8	77.8
	31 SAMPAI 40 TAHUN	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, terlihat bahwa data responden yang mengisi kuisioner berdasarkan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 5 responden (11,1%), 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 26 responden (57,8), 31 sampai 40 tahun sebanyak 10 responden (22,2%) dan yang lebih dari 40 tahun sebanyak 4 responden (8,9%)

### Gambaran Umum PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan salah satu perusahaan di bidang retail yang cukup besar dan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini mulai didirikan pada tahun 1989 oleh

Djoko Susanto beserta keluarga dan kemudian mulai menjadi perusahaan terbuka pada tahun 2009 setelah melakukan penawaran umum perdana di Bursa Efek Indonesia. Awalnya PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak bergerak secara khusus di sektor retail melainkan bergerak dibidang perdagangan dan distribusi. Namun, pada tahun 1994 setelah adanya perubahan kepemilikan sehingga PT HM Sampoerna berhak atas 70% kepemilikan saham Djoko Susanto beserta keluarga hanya memiliki hak 30% kepemilikan saham, maka PT Sumber Alfaria mulai fokus untuk mengembangkan usahanya dibidang retail. Pada tahun 1990, PT Sumber Alfaria Trijaya mulai mengoperasikan gerai toko minimarket pertamanya di jalan Beringin Raya Karawaci, Tangerang, Banten. Kemudian

### Profil PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alfamart memiliki logo dan mascot logo Alfamart berwujud bendera yang terdapat tulisan Alfamart dengan garis merah kuning dibawahnya dan mascot Alfamart disebut ALBI. Logo Alfamart mencerminkan keinginan untuk menjadi yang terbaik.

### Pengujian

#### Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel penelitian yang diamati, meliputi 2 variabel Independen Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) dan 1 variabel Dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk membuktikan bahwa instrumen dari ke tiga alat ukur itu dapat digunakan dalam penelitian, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil uji instrumen tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$R_{hitung}$	$R_{tabel} (5\%)$	Keterangan
Pengaruh rekrutmen ( $X_1$ )	RK1	0,760	0,294	Valid
	RK2	0,762	0,294	Valid
	RK3	0,706	0,294	Valid
	RK4	0,587	0,294	Valid
	RK5	0,823	0,294	Valid
	RK6	0,747	0,294	Valid
Motivasi karyawan ( $X_2$ )	MK1	0,815	0,294	Valid
	MK2	0,749	0,294	Valid
	MK3	0,609	0,294	Valid
	MK4	0,792	0,294	Valid
	MK5	0,703	0,294	Valid

<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	KK1	0,719	0,294	Valid
	KK2	0,765	0,294	Valid
	KK3	0,751	0,294	Valid
	KK4	0,744	0,294	Valid
	KK5	0,641	0,294	Valid
	KK6	0,677	0,294	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS 26 for windows

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai pada kolom *corrected item – total correlation* untuk masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibanding  $r_{tabel}$  untuk  $(df) = 45-2 = 43$  dan alpha 0,05 dengan uji dua sisi didapat  $R_{tabel}$  sebesar 0,294, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari tiga variabel Pengaruh rekrutmen, Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 26 dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0.600. Untuk hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dari pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Reliability Coefficient</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pengaruh Rekrutmen (X1)	0,6	0,826	>0,600	Reliabel
Motivasi Karyawan (X2)	0,6	0,781	>0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0.805	>0,600	Reliabel

Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel Pengaruh Rekrutmen (X1), Motivasi Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautkah tidak. Statistic uji yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov One Sample*. Metode pengujian normal dilakukan dengan melihat nilai

signifikansi variabel. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi normal. Hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 1.7. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54100928
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.103
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 <sup>c</sup>

Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS 26 for windows

Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asym Sig* sebesar 0,068 untuk semua variabel berdistribusi normal, karena  $>0,05$

### Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas. Uji multikoleniaritas dengan SPSS.26 ditunjukkan lewat tabel *Coefficient*, yaitu pada kolom *Tolerance* dan kolom VIF (*Variance Inflated Factors*). *Tolerance* adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen ( $tolerance > 0,01$ ) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ). Berikut hasil uji multikoleniaritas

**Tabel 1.8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.525	1.903
X2	.525	1.903

Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* semua variabel bebas yaitu Pengaruh Rekrutmen 0,525 sedangkan Motivasi Karyawan 0,525, lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki



nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu Pengaruh Rekrutmen 1.903 dan Motivasi Karyawan 1.903. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada penelitian.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

**Tabel 1.9. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.940	2.176		5.946	.000
REKRUTMEN	.550	.091	.677	6.030	.000

*Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows*

1. Variabel pengaruh rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan berdasarkan output coefficient nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $6.030 > T_{tabel} 2.018$  dan nilai (sig)  $0.00 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 Rekrutmen terhadap Y Kinerja Karyawan

**Tabel 1.10. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.139	2.648		6.474	.000
MOTIVAS I	.433	.130	.455	3.346	.002

*Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows*

2. Variabel Motivasi Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan output coefficient nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $3.346 > T_{tabel} 2.018$  dan nilai (sig)  $0.002 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 Motivasi Karyawan terhadap Y Kinerja Karyawan

### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 1.11. Hasil Uji F**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.248	2.653		4.993	.000
REKRUTME	.357	.150	.444	2.388	.002
N					
MOTIVASI	.318	.185	.389	2.117	.005

Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows

### 1. Pengaruh Variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel diatas, nilai  $T_{hitung}$  untuk Rekrutmen sebesar 2.388. Sedangkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2.018. Maka dapat disimpulkan  $T_{hitung} 2.388 > T_{tabel} 2.018$  dan nilai signifikan  $0.002 < 0,05$ . Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Rekrutmen dan Kinerja karyawan, dengan demikian H1 diterima.

### 2. Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel diatas, menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  Motivasi Karyawan sebesar  $2.117 > T_{tabel} 2.018$ , dan nilai signifikan  $0.005 < 0.05$  sehingga hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Karyawan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian H2 diterima.

### 3. Pengaruh Variabel Rekrutmen (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa pengaruh rekrutmen dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan  $T_{hitung} X_1$  dan  $X_2$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ , dan nilai signifikansi dari  $X_1$  dan  $X_2$  lebih kecil dari 0,05.

## Hasil Uji Analisis

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen

**Tabel 1.12. Hasil Uji Regresi Ganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.076	2.397		5.456	.000
	REKRUTME	.563	.127	.692	4.420	.000
	N					
	MOTIVASI	.321	.149	.502	.615	.887

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows*

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13.076 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel rekrutmen (X1) dan motivasi karyawan (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 setelah variabel rekrutmen maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.563 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.321, menunjukkan bahwa variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 setelah variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.321 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Rekrutmen dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variasi variable dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variable independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan variable dependen.

**Tabel 1.13. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.433	2.54725

*Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS for windows*

R Square) menunjukkan 43,3% variasi pada variable Kinerja Pegawai mampu diterangkan oleh kedua Variabel bebas (Rekrutmen dan Motivasi Kerja), sedangkan sisanya yang sebesar 56,7% diterangkan oleh variable lain diluar model ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan pengujian diatas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji dari table koefisien uji statistic t, nilai hitung untuk variable Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 3.326 sedangkan t table sebesar 1.701. Maka dapat diketahui thitung > Ttabel dan nilai signifikan 0.002 sesuai dengan 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Alfamart cileungsi Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamin (2020) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Bank Muamalat Indonesia. Dan Srihardyanti (2019) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan dari table koefisien uji statistic t, nilai thitung untuk variable Motivasi Karyawan adalah sebesar 2.117sedangkan T tabel sebesar 2.018. Maka dapat diketahui T hitung > T tabel, dan nilai signifikan 0.05 yang dimana nilai tersebut batasan dari signifikan sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eryana & indah) menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (Akyas 2022) sistem rekrutmen, promosi jabatan dan motivasi instrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 3. Pengaruh Rekrutmen (X1) Motivasi Karyawan (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa pengaruh rekrutmen dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil dari Uji F (Simultan)  $T_{Hitung} X_1$  dan  $X_2$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ , dan nilai signifikansi dari  $X_1$  dan  $X_2$  lebih kecil dari 0,05.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). Pada bagian ini akan disimpulkan hasil peneliti yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart).
2. Motivasi Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart).
3. Rekrutmen (X1), Motivasi Karyawan (X2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini berarti bahwa jika rekrutmen lebih spesifik dalam memilih dan memilah SDM maka akan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **Saran**

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Bagi Perusahaan Alfamart

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu tambahan informasi atau sebagai masukan yang dapat dipertimbangkan perusahaan khususnya pihak manajemen, serta penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan pembuatan keputusan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Melakukan peningkatan standar sdm dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan instansi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat menggunakan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, hal ini dilakukan karena koefisien dalam koefisien determinasi dalam penelitian ini masih dapat ditingkatkan dengan adanya penambahan variabel bebas seperti komitmen organisasi dimana antara kinerja karyawan, rekrutmen dan motivasi akan saling berhubungan dengan begitu akan menimbulkan hasil penelitian yang baru.

## **DAFTAR REFERENSI**

(Tamin, 2020)Akyas, O., Achmad, D., Laili, A. N., Fatimah, S., Sholikha, R., & Pujiyanto, W. E. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan Dan Motivasi Intrinsik

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(2), 437. <https://recruitment.kai.id>.
- Azizah1, I., Setyowati2, T., R, T. D., & 3. (2022). Rekrutmen, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Bondowoso. *Journal of Business, Management and Accounting*, 3, :338-348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Burch dan Grudnitski dalam (Fauzi, 2017:19-21). (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Srihardyanti, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung*. 3(4), 760–772. <http://repo.uinsatu.ac.id/10029/>
- Tamin, S. T. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah Dki Jakarta). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57296/1/SARAH\\_TALYA\\_TAMIN-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57296/1/SARAH_TALYA_TAMIN-FEB.pdf)
- Wulan, H. S., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jateng. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 681. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2311>