

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Untung Sejahtera

Oleh:

Amara Putri Dhya Ulhaq

Sumartik, SE., MM selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

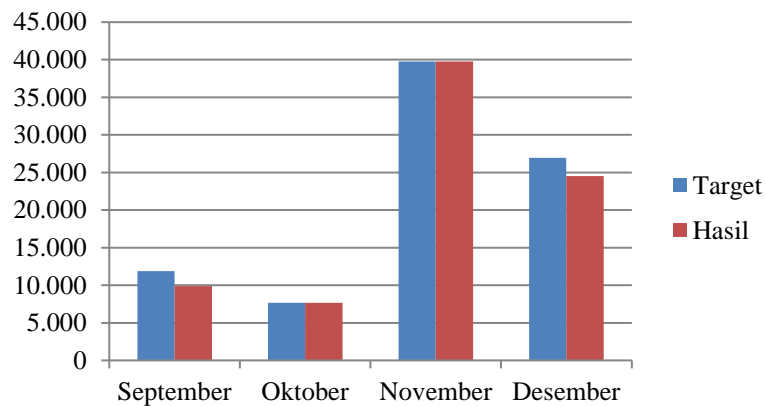
Maret 2025

Pendahuluan

- Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, industri manufaktur memberikan kontribusi hampir 20% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2021, menunjukkan bahwa sektor manufaktur merupakan penyumbang terbesar terhadap PDB negara. Pentingnya sektor ini tidak hanya terlihat dari kontribusinya terhadap PDB, tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan inovasi. Salah satu industri manufaktur yang berjalan di Indonesia yaitu industri sepatu. Berdasarkan data kementerian perindustrian pada 2019 produksi sepatu Indonesia menempati peringkat keempat di Dunia dengan jumlah total 1,4 Miliar pasang pada 2018, produksi tersebut menyumbang sebanyak 4,6 persen dari total produksi sepatu secara global.
- PT. Mitra Untung Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sepatu. Sebagai perusahaan yang di kenal dengan produk sepatu berkualitas tinggi PT. Mitra Untung Sejahtera akan terus meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kapasitas produksi sesuai permintaan konsumen yang terus meningkat. PT. Mitra Untung Sejahtera memiliki target yang harus di capai oleh karyawannya di setiap bulannya. Sehingga perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tepat. Dalam mencapai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, maka perusahaan selalu memperhatikan kekuatan internal dan eksternal perusahaan. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kinerja baik, berdedikasi, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cakup. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan.
- Banyak yang telah melakukan analisis mengenai rekrutmen, seleksi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan akan tetapi hasil penelitian tersebut belum menunjukkan hasil yang konsisten (dapat mempengaruhi ataupun tidak dapat mempengaruhi). Hal ini terdapat kesenjangan penelitian dari hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dan mengetahui serta memberikan bukti empiris mengenai variabel rekrutmen, seleksi dan motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pendahuluan

- Grafik laporan hasil kinerja



- Berdasarkan data laporan diatas dapat dilihat bahwa PT. Mitra Untung Sejahtera mengalami penurunan kinerja dalam menghasilkan produk. Pada bulan Oktober dan November kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target tetapi pada bulan berikutnya tidak terjadi kesesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil yang didapat. Fenomena itu terjadi karna ditemukannya masalah yaitu, jumlah karyawan masuk saat rekrutmen sedikit dan dengan hasil seleksi yang kurang memenuhi kriteria yang diperlukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat membebani karyawan yang ada dengan beban yang lebir besar dan mempengaruhi kinerja karyawan.
- Mengacu pada data grafik di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan **Judul “ Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Untung Sejahtera”**

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?



Pertanyaan Penelitian

Apakah seleksi, rekrutmen dan motivasi intrinsik mampu meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?



Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Literatur Riview

1. Rekrutmen

Menurut Kaswan rekrutmen diartikan sebagai sebuah tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh industri dengan sasaran terbaik menemukan dan merekrut pekerja yang potensial.

Adapun indikator rekrutmen yaitu :

- a) Proses rekrutmen, serangkaian kegiatan untuk mencari dan memikat pelamar dengan keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan.
- b) Metode rekrutmen, apakah metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien.
- c) Hasil rekrutmen, hasil perolehan bersifat terbuka.

2. Seleksi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa proses seleksi adalah kegiatan untuk memilih dan menentuka pelamar yang cocok atau tidak cocok untuk bekerja di perusahaan berdasarkan spesifikasi yang di tetapkan

Indikator seleksi menurut mangkunegara yaitu :

- a. Kualifikasi Pendidikan,
- b. Pengalaman Kerja,
- c. Keterampilan dan Kompetensi
- d. Kepribadian dan Motivasi.
- e. Kesehatan dan Penampilan

Literatur Riview

3. Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai prestasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang sering disebut faktor motivasional.

Indikator motivasi intrinsik di antaranya :

- a. Kebutuhan, seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas berdasarkan kebutuhan pribadi.
- b. Harapan, motivasi yang muncul dari harapan akan pencapaian pribadi dan peningkatan harga diri, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan,
- c. Minat, preferensi dan keinginan yang kuat terhadap suatu hal tanpa adanya dorongan eksternal.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi Kinerja adalah hasil atau kinerja yang sepenuhnya mewakili keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu, dan dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.

kinerja diukur melalui 5 indikator yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerja sama

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

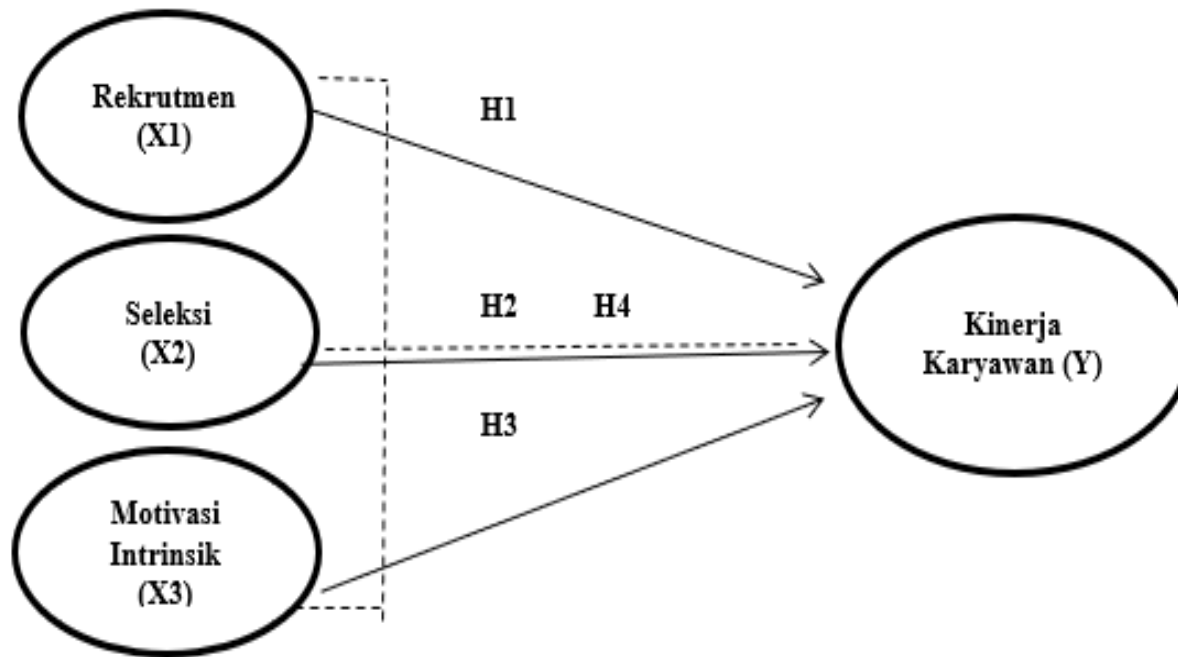
Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Untung Sejahtera

Populasi : Karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera sebanyak 255 orang

Sampel : Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penentuan sampel pada penelitian ini di hitung menggunakan rumus slovin dengan derajat kepercayaan 5% sehingga di dapat 156 responden dari seluruh karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Dan teknik analisis yang digunakan yaitu SPSS 25

Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini berupa kuesioner kemudian diukur dengan skala *likert* untuk mengetahui bobot penelitian pengukuran dari responden. Dengan menggunakan skala *likert* yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Netral), 4 (Kurang Setuju), 5 (Tidak Setuju)

Kerangka Konseptual



Hasil

Uji Validitas

Item	Nilai signifikasi	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,00	0,750		Valid
	0,00	0,757		
	0,00	0,746		
Seleksi (X2)	0,00	0,824		Valid
	0,00	0,804		
	0,00	0,787	0,168	
Motivasi Intrinsik	0,00	0,790		Valid
	0,00	0,765		
	0,00	0,809		
Kinerja Karyawan	0,00	0,771		Valid
	0,00	0,834		
	0,00	0,782		

Tabel 1. Uji Validitas

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Rekrutmen	0,614	0,6	Reliabilitas Diterima
Seleksi	0,729	0,6	Reliabilitas Diterima
Motivasi Intrinsik	0,694	0,6	Reliabilitas Diterima
Kinerja Karyawan	0,710	0,6	Reliabilitas Diterima

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93564233
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.047
	Negative	-.068
	Test Statistic	.068
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,943	1,229		4,021	,000		
	Rekrutmen	,267	,071	,307	3,739	,000	,803	1,246
	Seleksi	,200	,077	,216	2,598	,010	,789	1,268
	Motivasi Intrinsik	,166	,077	,171	2,161	,033	,870	1,149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil

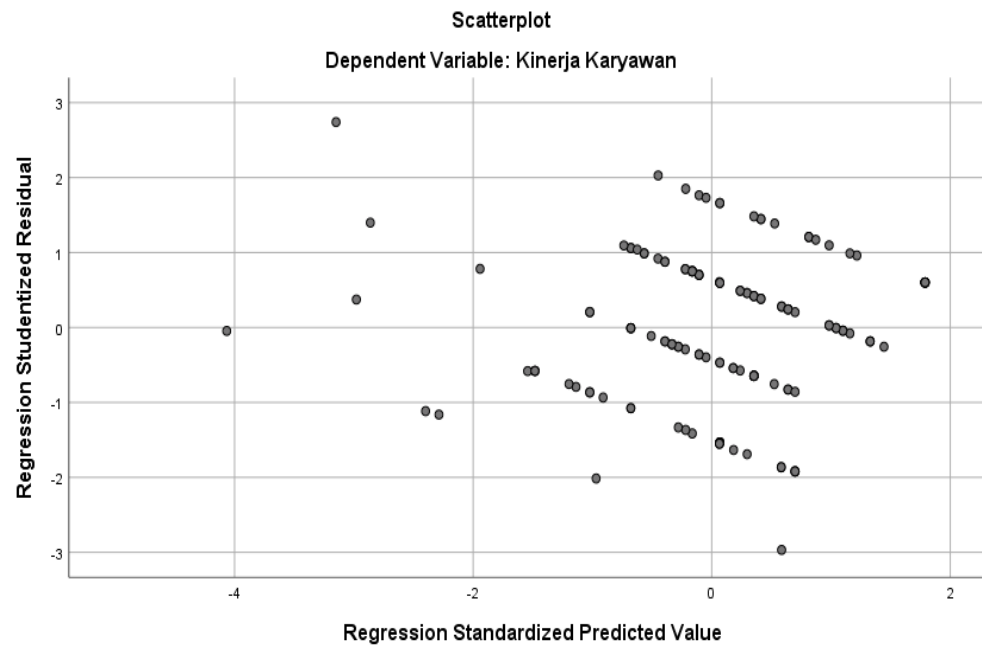
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.278	.262	.94614	2.088
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Rekrutmen, Seleksi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.943	1.229		4.021	.000
	Rekrutmen	.267	.071	.307	3.739	.000
	Seleksi	.200	.077	.216	2.598	.010
	Motivasi Intrinsik	.166	.077	.171	2.161	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.943	1.229		4.021	.000
	Rekrutmen	.267	.071	.307	3.739	.000
	Seleksi	.200	.077	.216	2.598	.010
	Motivasi Intrinsik	.166	.077	.171	2.161	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.862	3	15.287	17.077	.000 ^b
	Residual	119.058	133	.895		
	Total	164.920	136			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Rekrutmen, Seleksi						

Sumber : data diolah oleh SPSS versi 25

Pembahasan

Berdasarkan temuan analisis data, menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik semuanya mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada saat yang bersamaan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik yang diterapkan PT. Mitra Untung Sejahtera dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan diatas adalah sebagai berikut: 1) Pada PT. Mitra Untung Sejahtera Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kinerja karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera di dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Seleksi. 3) Kinerja karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera di dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Motivasi Intrinsik. 4) Dan ketiga variabel ini juga memberikan pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.di PT. Mitra Untung Sejahtera.

