

## **PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. ADVANTAGE SCM BATAM**

**Yannik Ariyati<sup>1)</sup>, Putri Amelia<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan  
yannik\_ariyati@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan  
pameliaa876@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam. Metode penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* dimana jumlah populasi 80 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil Uji T Rekrutmen menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,521 > 1,665$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka hipotesis pertama diterima, jika dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil Uji T Seleksi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,090 > 1,665$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,040 < 0,05$ ) maka hipotesis kedua diterima, jika dapat disimpulkan bahwa seleksi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil Uji T Motivasi Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,099 < 1,665$ ) dan signifikan  $> 0,05$  ( $0,922 > 0,05$ ) maka hipotesis ketiga ditolak, jika dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Nilai  $f_{hitung} = 43,415 > 2,72$  ( $f_{tabel}$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau simultan rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam

***Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi***

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara

keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan (Robbins dan Judge, 2011).

Dalam komitmen organisasi terkandung faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi (Steers dan Porters, 2015). Secara nyata komitmen berdampak kepada *performance* kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dengan yang diinginkan perusahaan adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Rekrutmen merupakan usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar pada lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima di perusahaan. Proses tersebut dimulai dari ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Dalam proses rekrutmen terdapat tahapan-tahapan seperti *sourcing* proses, *selection* proses dan *user* proses, dalam *selection* proses terdapat tes psikologis dan wawancara (Mardianto, 2014), dari hasil tes dan wawancara tersebut pihak *Human Resource Department* (HRD) dapat melakukan seleksi apakah calon karyawan tersebut sesuai dengan

kandidat yang dibutuhkan oleh perusahaan dan juga memiliki komitmen untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukannya

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam ?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam ?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja komitmen organisasi

di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011) "Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

Sunyoto (2012), program penarikan tenaga kerja yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan penarikan tenaga kerja yang sering disebutkan yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemerosesan.

1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan social Dalam hal ini penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat

mungkin berposisi sebagai pihak dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila dibiarkan.

2. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.
3. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik. Hal ini disesuaikan dengan gejala di suatu Negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan sumber daya manusia secara sektoral yang berubah-ubah pula.

### Seleksi

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Sunyoto (2012), menyatakan seleksi tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan

4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif, dinamis, dan loyal
6. Mengurangi *turnover* karyawan
7. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
8. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan
9. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

### **Motivasi Kerja**

Daft (2010) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Gibson (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan

Menurut Sunyoto (2012) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi  
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja  
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang

dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri  
Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
4. Penghargaan  
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung Jawab  
Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan

tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) “Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan”.

Menurut Ivancevich (2011) “Komitmen organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan”.

Allen dan Meyer (2010) mengemukakan tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*, merupakan keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Anggota menetap dalam suatu organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen ini muncul

dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja.

2. **Continuance commitment**,

komitmen anggota yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini di dasarkan pada biaya yang akan ditanggung bila anggota keluar dari organisasi. Anggota memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan juga ada tidaknya peluang pekerjaan di luar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. **Normative commitment**, keyakinan individu tentang tanggung jawab moral terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik itu materi maupun non-materi, adalah 10 adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

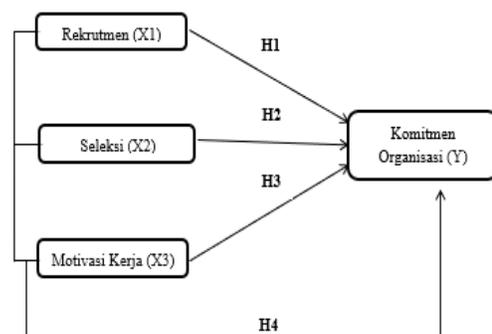
Steers dan Porters (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat

dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran



**HIPOTESIS**

H1: Diduga Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

- H2: Diduga Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H4: Diduga Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini pada PT. Advantage SCM Cabang Batam, yakni sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang *cash management*. PT. Advantage SCM Cabang Batam memiliki alamat di : Komplek Rosedale, Blok E 87-88, Batam Center, Kota Batam. Penelitian tersebut dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan Juni 2018.

### Populasi dan Sempel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Batam yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang, maka populasi diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Mengingat jumlah karyawan 80 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Pengamatan (*Observation*)
2. Wawancara (*Interview*)
3. Daftar pertanyaan (*Questionare*)

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2013) menyatakan suatu kuesioner dikatakan *valid* atau tidaknya jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Bila koefisien atau  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dinyatakan *valid*
2. Bila Koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dinyatakan tidak *valid*

Penelitian melakukan pengujian validitas *instrument* dilakukan dengan menggunakan *statistical package for the social science (SPSS)* versi 21.

#### Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tertentu. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan *reliable* jika masing-masing pernyataan dijawab dengan konsisten.

Kriteria penilaian uji reabilitas adalah :

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60%

atau 0,6 maka instrumen tersebut reliabel.

2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Untuk pengujian reabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *statistical package for the social science (SPSS)* versi 21.

### Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji variabel  $x_1$ ,  $x_2$  dan  $x_3$  terhadap  $y$ .

### Uji T (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji statistik T adalah sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan angka taraf signifikansi ( $\alpha$ ) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Jika signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak..
2. Dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Apabila T hitung  $> T$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Apabila T hitung  $< T$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2013) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- a) Dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung  $>$  nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila nilai F hitung  $<$  nilai F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika nilai Adjusted R<sup>2</sup> bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui koefisien determinasi pada hasil uji dengan SPSS dengan melihat angka pada kolom Adjusted R<sup>2</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Butir Pertanyaan	Nilai R-hitung	R-tabel	Keterangan
R.1	0,595	0,219	Valid
R.2	0,613	0,219	Valid
R.3	0,700	0,219	Valid
R.4	0,551	0,219	Valid
R.5	0,495	0,219	Valid
R.6	0,816	0,219	Valid
R.7	0,816	0,219	Valid
R.8	0,596	0,219	Valid
R.9	0,816	0,219	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

### Seleksi

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi

Butir Pernyataan	Nilai R-hitung	R-tabel	Keterangan
S.1	0,786	0,219	Valid
S.2	0,671	0,219	Valid
S.3	0,737	0,219	Valid
S.4	0,656	0,219	Valid
S.5	0,624	0,219	Valid
S.6	0,606	0,219	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

### Motivasi Kerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai R-hitung	R-tabel	Keterangan
MK.1	0,504	0,219	Valid
MK.2	0,586	0,219	Valid
MK.3	0,615	0,219	Valid
MK.4	0,469	0,219	Valid
MK.5	0,425	0,219	Valid
MK.6	0,701	0,219	Valid
MK.7	0,728	0,219	Valid
MK.8	0,505	0,219	Valid
MK.9	0,729	0,219	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

## Komitmen Organisasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Nilai R-hitung	R-tabel	Keterangan
KO.1	0,634	0,219	Valid
KO.2	0,605	0,219	Valid
KO.3	0,619	0,219	Valid
KO.4	0,551	0,219	Valid
KO.5	0,386	0,219	Valid
KO.6	0,551	0,219	Valid
KO.7	0,610	0,219	Valid
KO.8	0,373	0,219	Valid
KO.9	0,606	0,219	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai R hitung > R tabel.

## Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.3 Reliability Statistic

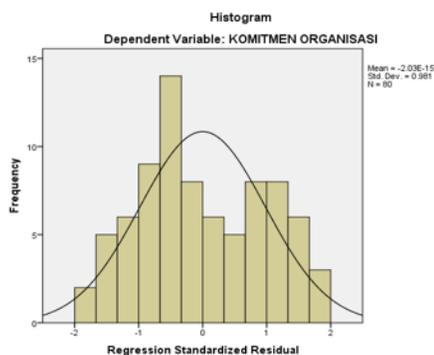
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Rekrutmen	0,847	9
Seleksi	0,761	6
Motivasi Kerja	0,760	9
Komitmen Organisasi	0,704	9

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh data dapat dinyatakan realible kerana nilai alpha > 0,6.

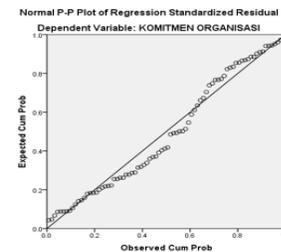
## Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram



Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan residual berdistribusi normal dan kurva berbentuk seperti lonceng, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal P-Plot



Sumber: Data Primer Yang Diolah (2018)

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa penyebaran pada titik-titik yang berada disekitar garis diagonal mengikuti arah garis tersebut meskipun posisi titik-titik yang tersebar tidak sejajar lurus tepat digaris diagonal seperti yang terlihat namun penyebarannya masing berada dekat disekitar garis diagonal, sehingga data yang diuji adalah berdistribusi normal.

## Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1_Rekrutmen	0,218	4,580
X2_Seleksi	0,248	4,034
X3_Motivasi Kerja	0,757	1,320

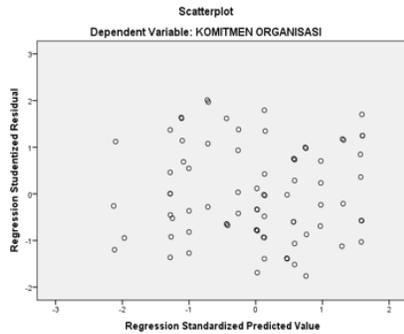
Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih kecil dari 10, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2018)

Dan hasil dari pengujian heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga pengujian asumsi klasik dapat di lanjutkan kepada pengujian-pengujian berikutnya.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.169	2.876		3.883	.000		
	Rekrutmen	.428	.122	.325	3.521	.001	.218	4.580
	Seleksi	.378	.181	.292	2.090	.040	.248	4.034
	Motivasi Kerja	.007	.075	.008	.099	.922	.757	1.320

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan nilai – nilai koefisien di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,169 + 0,428 X_1 + 0,378 X_2 + 0,007 X_3$$

Keterangan :

- Konstanta memiliki nilai sebesar 11,169 ini menunjukkan jika  $X_1$  (Rekrutmen)  $X_2$  (Seleksi)  $X_3$  (Motivasi Kerja) bernilai nol (tidak ada) maka  $Y$  (Komitmen Organisasi) bernilai sebesar 11,169.
- Variabel  $X_1$  (Rekrutmen) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,428, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1%, variable  $X_1$  (Rekrutmen) akan meningkatkan nilai  $Y$  (Komitmen Organisasi) sebesar 0,428, koefisien variable bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$ .
- Variabel  $X_2$  (Seleksi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,378, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1%, variable  $X_2$  (Seleksi) akan meningkatkan nilai  $Y$  (Komitmen Organisasi) sebesar 0,378, koefisien variable bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ .
- Variabel  $X_3$  (Motivasi Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,007, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1%, variable  $X_3$  (Motivasi Kerja) akan meningkatkan nilai  $Y$  (Komitmen Organisasi) sebesar 0,007, koefisien variable bernilai positif, artinya

terdapat hubungan positif antara variabel X3 dengan variabel Y.

## Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 4.3 Hasil Uji Parsial (T-test)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.169	2.876		3.883	.000
	REKRUTMEN	.428	.122	.525	3.521	.001
	SELEKSI	.378	.181	.292	2.090	.040
	MOTIVASI KERJA	.007	.075	.008	.099	.922

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI  
Sumber: Data primer yang diolah (2018)

### 1. Rekrutmen

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji parsial dapat dilihat dikolom Sig, nilai probabilitas signifikan ( $\alpha$ ) . Pada masing-masing variabel independen menunjukkan nilai yang lebih kecil dari probabilitas signifikan ( $\alpha$ )= 0,05. Hasil uji parsial pada variable rekrutmen menunjukkan nilai sebesar 0,001 < 0,05 dan t<sub>hitung</sub> sebesar 3,521 > t<sub>tabel</sub> sebesar 1,665.

### 2. Seleksi

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji parsial dapat dilihat dikolom Sig, nilai probabilitas signifikan ( $\alpha$ ) . Pada masing-masing variabel independen menunjukkan nilai yang lebih kecil dari probabilitas signifikan ( $\alpha$ )= 0,05. Hasil uji parsial pada variable seleksi menunjukkan nilai sebesar 0,040 < 0,05 dan t<sub>hitung</sub> sebesar 2,090 > t<sub>tabel</sub> sebesar 1,665.

### 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji

parsial dapat dilihat dikolom Sig, nilai probabilitas signifikan ( $\alpha$ ) . Pada masing-masing variabel independen menunjukkan nilai yang lebih kecil dari probabilitas signifikan ( $\alpha$ )= 0,05. Hasil uji parsial pada variable motivasi menunjukkan nilai sebesar 0,922 > 0,05 dan t<sub>hitung</sub> sebesar 0,99 < t<sub>tabel</sub> sebesar 1,665.

## Uji F (Simultan)

Tabel 4.3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	656,251	3	218,750	43,415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	382,936	76	5,039		
	Total	1039,188	79			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas di ketahui nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 43,415 sedangkan F<sub>tabel</sub> 2,72 karena nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dengan demikian model regresi antara rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah berbentuk linear.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

1. H<sub>0</sub> : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.
2. H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.
3. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai f<sub>hitung</sub> = 43,415 > 2,72 (f<sub>tabel</sub>) dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama – sama rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

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

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.617	2.24469

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SELEKSI, REKRUTMEN  
b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASASI

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang di peroleh sebesar 0,617 dan termasuk dalam kategori tepat, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai  $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_3$  dalam mempengaruhi variasi nilai  $Y$  adalah sebesar 61,7% sisanya 38,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak di ikut sertakan di model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Ada Pengaruh Rekrutmen Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis pertama di peroleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,521 > 1,665$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka hipotesis pertama diterima, jika dapat di simpulkan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Berdasarkan kriteria di atas variabel rekrutmen memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

### 2. Ada Pengaruh Seleksi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis kedua di peroleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,090 > 1,665$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,040 < 0,05$ ) maka hipotesis kedua diterima, jika dapat di simpulkan bahwa seleksi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Berdasarkan kriteria di atas variabel seleksi memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam

### 3. Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis ketiga di peroleh bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,099 < 1,665$ ) dan signifikan  $> 0,05$  ( $0,922 > 0,05$ ) maka hipotesis ketiga di tolak, jika dapat di simpulkan bahwa motivasi ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Berdasarkan kriteria di atas variabel motivasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

- 4. Terdapat Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**  
Dari Hasil uji F memperlihatkan nilai  $f_{hitung} = 43,415 > 2,72$  ( $f_{tabel}$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau simultan rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Ada Pengaruh Rekrutmen Terhadap Komitmen Organisasi**  
Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis pertama di peroleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,521 > 1,665$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka hipotesis pertama diterima, jika dapat di simpulkan bahwa rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel rekrutmen memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

- 2. Ada Pengaruh Seleksi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis kedua di peroleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,090 > 1,665$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,040 < 0,05$ ) maka hipotesis kedua diterima, jika dapat di simpulkan bahwa seleksi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel seleksi memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam

- 3. Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis ketiga di peroleh bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,099 < 1,665$ ) dan signifikan  $> 0,05$  ( $0,922 > 0,05$ ) maka hipotesis ketiga di tolak, jika dapat di simpulkan bahwa motivasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel motivasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

- 4. Terdapat Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari Hasil uji F memperlihatkan nilai  $f_{hitung} = 43,415 > 2,72$  ( $f_{tabel}$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau simultan rekrutmen,

seleksi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam.

### Saran

Mengacu pada kesimpulan dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Advantage SCM Cabang Batam, diharapkan dapat lebih memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi karena semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan maka semakin tinggi kesempatan untuk memperoleh karyawan yang handal dan kompeten serta sesuai dengan klasifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitiannya, variabel-variabel, objek, tempat / waktu, analisis data, dan metode penelitian agar model penelitiannya dapat lebih berkembang dan menemukan sesuatu yang lebih baru yang dapat memengaruhi komitmen organisasi di perusahaan, dan instansi atau lembaga lain, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

Anastasia Tania, Eddy M Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organasional Karyawan PT. DAI KNIFE*, Surabaya : Jurnal Program

Manajemen Bisnis. AGORA  
Vol. 1, No. 3 2013

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No.04 Tahun 2016

Eddy M Sutanto, Athalia Ratna. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual*. Surabaya : Jurnal Bisnis dan Manajemen

Elfi Rahmiati. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran dengan Asimetri Informasi dan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Fatmawati, Mahdani, Sofyan Idris. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja serta implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN AR-RANIRY Banda Aceh*. Jurnal Manajemen-Pasca Universitas Syiah Kuala Vol 1 No. 1 Agustus 2012 ISSN 2302-0199

Ghozali, Imam. 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

*Program SPSS". Edisi Ketujuh.*  
Semarang : Badan Penerbit  
Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu, SP. 2011.  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan  
Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.

J.V. Pattinama., Ch. Kojo., A.L. Repi.  
2016. *Pengaruh Motivasi Kerja,  
Disiplin Kerja, dan  
Kepemimpinan Terhadap  
Prestasi Kerja Pegawai di  
Badan Perpustakaan Provinsi  
Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA  
Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal.  
514-523

Mardianto, 2014. *Management  
Recruitmen.* Jakarta, Phinastika  
Publisher.

Putranto Tri Wijoyo. 2016. *Pengaruh  
Kompensasi dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sport Glove  
Indonesia Yogyakarta,* Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri  
Yogyakarta.

Rivai, Ella. J. 2010. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia Untuk  
Perusahaan.* Cetakan Ketiga.  
Jakarta : PT Rajagrafindo  
Persada.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian  
Administrasi dilengkapi dengan  
Metode R&D.* Penerbit : CV.  
Alfabeta, Bandung.

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia.* Cetakan  
Pertama. Yogyakarta : CAPS.

Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul  
Maarif, Anggraini Sukmawati.  
2014. *Pengaruh Rekrutmen dan  
Seleksi terhadap Kinerja di PT.  
INALUM Sumatra Utara.* Jurnal  
Aplikasi Bisnis dan  
Manajemen, Vol. 3 No. 2 Vol.  
9, No. 1 Januari 2015 Hal. 56