

# HUBUNGAN INSENTIF PENJUALAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. ROLYA MOTOR DI BANDAR LAMPUNG

Husna Purnama<sup>(1)</sup>, Khairul Saleh<sup>(2)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
 husnapurnama@fe.saburai.ac.id, kahirul1@fe.saburai.ac.id

**Abstrak.** Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai  $t_{hitung}$  variabel strategi proses rekrutmen yaitu 10.812 dengan konstanta 1.996 pada  $t_{tabel}$  dengan db 76 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.665 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10.812 > 1.655$  maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel proses rekrutmen adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung. hubungan antara proses rekrutmen dengan kinerja sebesar 0,783 berada pada taraf sedang. Sedangkan kontribusi ( $R^2$ ) proses rekrutmen terhadap peningkatan kinerja sebesar 0.612 artinya sebesar 61,2 % variasi perubahan proses rekrutmen mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 38,8% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini maka proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung.

**Kata kunci:** Motivasi, Pegawai, dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan haruslah dibimbing dan diarahkan agar mempunyai loyalitas yang tinggi, mempunyai semangat kerja dan sebagainya. Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar produktivitas kerja mereka meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan keinginan atau kepuasan karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan tekun terkadang perlu juga dengan bentuk yang lain seperti penghargaan, rasa aman dan sebagainya cara demikianlah disebut dengan insentif.

Beranjak dari semakin terpuruknya perekonomian Indonesia pada saat ini, kita diharapkan pada krisis moneter yang kemudian berlanjut menjadi krisis ekonomi, dimana sejak tahun 1997 hingga sekarang belum menunjukkan tanda-tanda akan kepulihan.

Seiring dengan hal tersebut diatas, kita juga dihadapi dengan era globalisasi yang menuju kearah pasar bebas. Tentunya dalam keadaan siap maupun tidak siap kita akan

menghadapinya. Dalam menyongsong era tersebut tentunya sumber daya manusia sangat memegang peranan yang sangat penting. Untuk itu setiap perusahaan baik industri maupun jasa harus mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional handal serta mampu bersaing dengan karyawan perusahaan lainnya baik dari dalam maupun luar negeri. Hal itu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai seperti pemanfaatan teknologi, modal dan tak kalah penting adalah sumber daya manusia yang ada sangat memegang peranan yang sangat penting sehingga tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Karyawan yang sering menjadi ujung tombak dalam maju mundurnya suatu perusahaan bahkan menjadi simbol dari bonafit atau tidaknya suatu perusahaan.

Menurut Wahjo Sumidjo (2013 : 177), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Upaya pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia, perusahaan melakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar)

yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2014:69). Menurut Hasibuan dalam Nur Kholid (2017: 1) rekrutmen karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan. Kegiatan perekrutan merupakan aspek yang paling penting dari fungsi pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia. Perekrutan tidak berarti hanya memasukkan kedalam perusahaan sejumlah orang yang diperlukan, melainkan juga berkaitan dengan upaya mengukur kualitas pribadi calon karyawan. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Dengan rekrutmen yang tepat maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis.

Menurut Malthis, dkk., (Nur Kholid, 2017:8) kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja tidak menyangkut mengenai hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya pada perilaku itu sendiri. Kinerja yaitu perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan mengenai apa yang karyawan hasilkan atau hasil dari kerja mereka. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika seorang karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan pendidikan yang baik dan disertai dengan penempatan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat diperlukan agar kinerja karyawan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan penulis ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perusahaan. Permasalahan itu diantaranya adalah proses rekrutmen karyawan, karyawan yang telah direkrut dan diseleksi belum mampu menguasai peralatan yang digunakan dalam operasi perusahaan yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja perusahaan. Fenomena lain yang ditemukan berupa proses rekrutment dan proses seleksi masih bersifat tertutup. Artinya bahwa dalam proses rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan belum menggunakan standar kompetensi dalam penempatan karyawan sehingga banyak karyawan yang bekerja belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki yang berakibat pada kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka penulis tertarik untuk menulis judul : **“Hubungan Insentif Penjualan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Rolya Motor di Bandar Lampung”**.

## KAJIAN TEORI

### Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja

yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Menurut Sunyoto (2012:93) penarikan tenaga kerja merupakan proses pemuatan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Hasibuan (2008:40) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Handoko (2008:69) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Indikator proses rekrutmen meliputi:

### **Landasan Dasar Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2008:41), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja, Alwi (2001:177). Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih relatif banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan fungsi penilaian terhadap kinerja. Pengertian kinerja seringkali disamakan dengan prestasi kerja yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting didalam suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan

mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya. Objek penelitian dalam proposal ini adalah Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andesit Lumbang Sejahtera Lampung yang beralamat di Jalan. Raya Trans Sumatera KM 33 Tanjung Lampung Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni 2019 sampai dengan Bulan Agustus 2019

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh dari PT. Andesit Lumbang Sejahtera Lampung. Metode ini adalah suatu tinjauan langsung (*field research*) yang langsung pada objek penelitian dengan mengambil langkah : Observasi, Interview, dan Kuesioner
- b. Data Sekunder, yaitu data penunjang yang diperoleh dengan cara mengumpulkan sumber data, baik dari literatur, majalah, buku-buku yang ada hubungannya dengan kepegawaian

### Sampel dan Populasi

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jumlah karyawan PT. Andesit Lumbang Sejahtera sebanyak 76 karyawan.

Berdasarkan observasi di PT. Andesit Lumbang Sejahtera diperoleh data bahwa jumlah karyawan sebanyak 76 karyawan. Berdasarkan data tersebut penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi berlaku sebagai sampel.

### Metode Analisis Data

Untuk pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kualitatif dan analisis kuantitatif.

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Data yang diperoleh dari hasil angket untuk masing-masing variabel menggunakan Skala Likert, dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai dengan 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai. Kemudian kriteria skor total menggunakan interval skor harapan/ideal dengan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Dimana:

- I = Nilai interval  
NT = Nilai total skor harapan tertinggi  
NR = Nilai total skor harapan terendah  
K = Jumlah alternatif jawaban

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 17.

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2001: 127).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor Proses Rekrutmen

Y = skor Kinerja (Arikunto, 2012: 72)

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka kuisioner valid
2. jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka kuisioner tidak valid.

Analisis regresi linier bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X = Variabel independen (Rekrutmen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (rekrutmen) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara individual atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Ha1: Ada pengaruh secara signifikan rekrutmen terhadap kinerja
2. Ho1 Tidak Ada pengaruh secara signifikan rekrutmen terhadap kinerja

Uji Koefisien Determinasi, Dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar variasi variabel bebas (*independent*) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent*) (Priyatno, 2008). Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel bebas (rekrutmen) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai ( $R^2$ ) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations), dengan  $r$  tabel dengan mencari degree of freedom ( $df$ ) =  $N - k$ , dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independent penelitian. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas strategi proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

Validitas Strategi proses rekrutmen

No Item test	Nilai $r$ hit	Nilai $r$ tabel	Keterangan
1	0.718	0.632	Valid
2	0.879	0.632	Valid

No Item test	Nilai r hit	Nilai r tabel	Keterangan
3	0.924	0.632	Valid
4	0.800	0.632	Valid
5	0.788	0.632	Valid
6	0.718	0.632	Valid
7	0.788	0.632	Valid
8	0.598	0.632	Valid
9	0.759	0.632	Valid
10	0.912	0.632	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Penafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas, angket strategi proses rekrutmen secara keseluruhan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas kinerja adalah sebagai berikut :

#### Validitas Kinerja (Y)

Item test	Nilai r hit	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.829	0.632	Valid
2	0.787	0.632	Valid
3	0.872	0.632	Valid
4	0.781	0.632	Valid
5	0.832	0.632	Valid
6	0.832	0.632	Valid
7	0.710	0.632	Valid
8	0.688	0.632	Valid
9	0.861	0.632	Valid
10	0.898	0.632	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja , maka item angket kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel strategi saluran distribusi dan peningkatan kinerja menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian) baik antara item pertanyaan maupun totalitas. Secara rinci diperlihatkan pada tabel berikut :

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Strategi proses rekrutmen	0,947	Reliabel
Kinerja	0,954	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa cronbach's alpha total untuk variabel proses rekrutmen sebesar  $0.947 > 0,600$ , sedangkan cronbach alpha untuk variabel kinerja sebesar  $0,954 > 0,600$ , jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisioner adalah reliabel.

### Regresi Linier Sederhana

Hasil dari penghitungan statistik regresi linier sederhana pengaruh strategi proses rekrutmen terhadap peningkatan kinerja adalah sebagai berikut :

Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.048	3.030		1.996	.050
	Rekrutmen	.832	.077	.783	10.812	.000

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil koefisien arah regresi antara proses rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0.832 dengan konstanta sebesar 6.048,

dengan demikian, persamaan regresi adalah  $Y (\text{kinerja}) = 6.048 + 0.832X (\text{proses rekrutmen})$ . Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,832 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kinerja satu satuan akan diikuti dengan kenaikan proses rekrutmen sebesar 0,832 satuan.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini

Hasil Pengujian Hipotesis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.048	3.030		1.996	.050
Rekrutmen	.832	.077	.783	10.812	.000

Sumber : Data Diolah, 2018

Nilai t hitung variabel strategi proses rekrutmen yaitu 10.812 dengan konstanta 1.996 pada t tabel dengan db 76 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.665 karena t hitung > t tabel atau  $10.812 > 1.665$  maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel proses rekrutmen adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung. Seberapa jauh variabel strategi proses rekrutmen menjelaskan variabel kinerja

dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.8

Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783a	.612	.607	2.11020

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hubungan antara proses rekrutmen dengan kinerja sebesar 0,783 berada pada taraf sedang. Sedangkan kontribusi ( $R^2$ ) proses rekrutmen terhadap peningkatan kinerja sebesar 0.612 artinya sebesar 61,2 % variasi perubahan proses rekrutmen mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 38,8% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini maka proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Nilai t hitung variabel strategi proses rekrutmen yaitu 10.812 dengan konstanta 1.996 pada t tabel dengan db 76 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.665 karena t hitung > t tabel atau  $10.812 > 1.665$  maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel proses rekrutmen adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung. hubungan antara proses rekrutmen dengan kinerja sebesar 0,783 berada pada taraf sedang. Sedangkan kontribusi ( $R^2$ ) proses rekrutmen

terhadap peningkatan kinerja sebesar 0.612 artinya sebesar 61,2 % variasi perubahan proses rekrutmen mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 38,8% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini maka proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung.

### Saran

1. Perusahaan harus lebih optimal dalam melakukan seleksi karyawan sesuai dengan persyaratan yang dicantumkan seperti surat lamaran, tes seleksi, proses seleksi dan tes kesehatan harus sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Perusahaan harus lebih efektif memilih karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan. Karyawan harus mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaanya, dapat memahami pekerjaan dengan baik, mempunyai ketrampilan sesuai dengan tuntutan kerja, mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang mereka miliki, dapat mengelola dan mengatur pekerjaan dan selalu berupaya menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Harsuko, 2016. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang: UB Press.
- Ismiyanto, PC. S., M. Pd. 2015. *Metode Penelitian*. Semarang : FBS UNNES.
- Kotler, Philip dan Armstrong. 2016. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Edisi Ke-Sebelas. Alih Bahasa Oleh Damos
- Sihombing, MBA. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit In Media.
- Nazir, Moh. 2015. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta .
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan: 18. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN .
- Singarimbun, Masri. 2017. *Metode Penelitian Survey*. LP3S – Jakarta.
- Stephen, P. Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Ke Dua Belas. Jakarta. Penerbit : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Sutrisno, Hadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.