

## **PENGARUH REKRUTMEN PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SURABAYA**

**Indri Bayurukmawati<sup>1)</sup>, Sedarmayanti<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Email: ibayurukmawati@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian dengan judul Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya merupakan penelitian yang menganalisis kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh rekrutmen pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya. Kondisi saat ini menunjukkan peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai sebuah perusahaan atau organisasi dalam upaya mencapai tujuannya dipengaruhi oleh proses rekrutmen pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi pegawai. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara berurutan proses pencapaian kinerja diawali dengan perekrutan pegawai melalui seleksi sampai dengan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Proses rekrutmen ini dilanjutkan dengan pembagian pekerjaan oleh manajemen perusahaan yang didukung oleh komitmen para pegawai untuk mendedikasikan dirinya dengan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Komitmen pegawai tersebut akan menimbulkan motivasi sesuai dengan karakter masing-masing pegawai yang merupakan dorongan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan tujuan perusahaan atau organisasi. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti sampel dari populasi tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya yang keseluruhan karyawannya berjumlah 215 orang yang terdiri dari 36 pegawai berstatus PNS dan 179 berstatus sebagai pegawai honorer atau non PNS. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang.

**Kata Kunci: Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

### ***Abstract***

*Research with the title The Effect of Employee Recruitment, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at the Surabaya City Communication and Informatics Office is a study that analyzes employee performance which is influenced by employee recruitment, organizational commitment, and work motivation at the Surabaya City Communication and Informatics Office. Current conditions show that the increase or decrease in employee performance of a company or organization in an effort to achieve its goals is influenced by the employee recruitment process, organizational commitment, and employee motivation. It can be concluded that sequentially the process of achieving performance begins with recruiting employees through selection to training tailored to the needs of the company or organization. This recruitment process is followed by the division of work by company management supported by the commitment of employees to dedicate themselves with their performance to achieve the expected goals. The employee's commitment will lead to motivation in accordance with the character of each employee which is an encouragement of the desire to contribute to the success of the company or organization's goals. Researchers use a quantitative type of research approach. Quantitative research is a research method based on the philosophy of positivism which is used to examine samples from certain populations with the aim of testing predetermined hypotheses. The population in this study were all employees who worked at the Surabaya City Communication and Informatics Office, which totaled 215 employees consisting of 36 employees with civil servant status and 179 with honorary or non-civil servant status. The sample used was 100 people.*

**Keywords: Employee Recruitment, Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance**

## A. LATAR BELAKANG

Peneliti akan memfokuskan penelitian pada pengaruh rekrutmen pegawai, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Surabaya merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang Komunikasi dan Informatika, urusan pemerintahan, bidang statistik, dan urusan pemerintahan bidang persandian. Peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai sebuah perusahaan atau organisasi dalam upaya mencapai tujuannya dipengaruhi oleh proses rekrutmen pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi pegawai.

Secara berurutan proses pencapaian kinerja diawali dengan perekrutan pegawai melalui seleksi sampai dengan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Proses rekrutmen ini dilanjutkan dengan pembagian pekerjaan oleh manajemen perusahaan yang didukung oleh komitmen para pegawai untuk mendedikasikan dirinya dengan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Komitmen pegawai tersebut akan menimbulkan motivasi sesuai dengan karakter masing-masing pegawai yang merupakan dorongan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan suatu kombinasi antara kemampuan, kesempatan yang disertai usaha yang hasil kerjanya dapat dinilai dan berpengaruh pada tujuan organisasi (Ambar, 2003).

Rekrutmen merupakan satu paket rangkaian pencarian pekerja baru yang memiliki keinginan atau motivasi untuk menutupi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Henry, 2016). Faktor pengalaman kerja artinya tingkat komitmen organisasi pegawai dengan pengalaman kerja lama berbeda dengan yang baru memiliki pengalaman kerja (Sopiah, 2008). Motivasi diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah

dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009).

## B. LANDASAN TEORITIS

Pada penelitian ini, peneliti berusaha menjelaskan dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya. Maka yang menjadi variabel independen atau bebas penelitian ini adalah Rekrutmen Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan untuk Kinerja Pegawai (Y) variabel dependennya atau variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka peneliti merumuskan tiga macam hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif secara parsial variabel Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif secara parsial variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif secara parsial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif secara simultan variabel Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

## C. METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism* yang digunakan untuk meneliti sampel dari populasi tertentu dengan tujuan

menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya yang keseluruhan karyawannya berjumlah 215 orang yang terdiri dari 36 pegawai berstatus PNS dan 179 berstatus sebagai pegawai honorer atau non PNS. Sehingga sampel penelitian ini adalah 100 pegawai sebagai responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan

pengolahan dan analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dihasilkan dari pengujian menggunakan SmartPLS. Secara keseluruhan setelah diketahui analisa terhadap nilai P-Value, Koefisien Jalur dan T Statistik, maka dapat disajikan tabel hasil pengujian hipotesis di bawah ini:

**Tabel 4.1. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Jalur	Nilai P-Value	Path Coefficients	Nilai T Statistik	R Square	Analisa
H1	Rekrutmen Pegawai (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,293	0.124	1,052	-	Tidak berpengaruh
H2	Komitmen Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,000	0.291	3,574	-	Berpengaruh positif signifikan
H3	Motivasi Kerja (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,000	0.586	5,318	-	Berpengaruh positif signifikan
H4	Rekrutmen Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	-	-	-	0,836	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

#### 1. Hipotesis 1

Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh positif secara parsial variabel Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Variabel Rekrutmen Pegawai tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

H<sub>1</sub> : Variabel Rekrutmen Pegawai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

Pada hipotesa pertama ini, sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai P-Value > 0,05 maka Ho diterima (tidak terdapat pengaruh) dan jika P-Value < 0,05 maka Ha diterima (terdapat pengaruh).
- Jika Nilai *Path Coefficients* > 0 hubungan antar variabel adalah positif, namun jika nilai *Path Coefficients* < 0 maka hubungan antar variabel adalah negatif.
- Jika Nilai T Statistik > T Tabel hubungan antar variabel dikatakan signifikan jika nilai T-Statistik < T Tabel hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan. (T Tabel untuk  $\alpha = 0.05$  adalah 1.66).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat diambil keputusan dari tabel tersebut yaitu bahwa:

- Nilai P-Value = 0,293 dalam hal ini lebih besar dari 0,05  $H_1$  ditolak (tidak terdapat pengaruh).
- Dari hasil tersebut sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti Rekrutmen Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

## 2. Hipotesis 2

Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh positif secara parsial variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, dengan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0$  : Variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.
- $H_2$  : Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai P-Value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh), dan jika P-Value  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- Jika nilai *Path Coefficients*  $> 0$  hubungan antar variabel adalah positif, namun jika nilai *Path Coefficients*  $< 0$  maka hubungan antar variabel adalah negatif.
- Jika nilai T Statistik  $> T$  Tabel hubungan antar variabel dikatakan signifikan jika nilai T-Statistik  $< T$  Tabel hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan. (Tabel untuk  $\alpha = 0.05$  adalah 1.66).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat diambil keputusan dari tabel tersebut yaitu bahwa:

- Nilai P-Value = 0,000, dalam hal ini lebih kecil dari 0,05  $H_2$  diterima (terdapat pengaruh).
- Nilai *Path Coefficients* = 0,291 dalam hal ini lebih besar dari 0 maka hubungan antar variabel adalah positif.
- Nilai T Statistik = 3,574 lebih besar dari 1,66 maka dikatakan signifikan.
- Dari hasil tersebut sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  diterima, yang berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

## 3. Hipotesis 3

Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh positif secara parsial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, dengan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0$  : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.
- $H_3$  : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai P-Value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh), dan jika P-Value  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- Jika nilai *Path Coefficients*  $> 0$  hubungan antar variabel adalah positif, namun jika nilai *Path Coefficients*  $< 0$  maka hubungan antar variabel adalah negatif.
- Jika nilai T Statistik  $> T$  Tabel hubungan antar variabel dikatakan signifikan jika nilai T-Statistik  $< T$  Tabel hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan. (Tabel untuk  $\alpha = 0.05$  adalah 1.66).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat diambil keputusan dari tabel tersebut yaitu bahwa:

- a) Nilai P-Value = 0,000 dalam hal ini lebih kecil dari 0,05  $H_3$  diterima (terdapat pengaruh).
- b) Nilai *Path Coefficients* = 0,586 dalam hal ini lebih besar dari 0 maka hubungan antar variabel adalah positif.
- c) Nilai T Statistik = 5,318 lebih besar dari 1,66 maka dikatakan signifikan.
- d) Dari hasil tersebut sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

#### 4. Hipotesis 4

Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh positif secara simultan variabel Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

$H_4$  : Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah Nilai R square = 0,836 maka dari hasil tersebut sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_3$  diterima, yang berarti variabel Rekrutmen Pegawai, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

## E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan

variabel Rekrutmen Pegawai memiliki persentase terkecil yaitu 12,4 %, variabel Komitmen Organisasi memiliki persentase terbesar kedua dengan 29,1 %, dan variabel Motivasi Kerja memiliki persentase terbesar dengan 58,6 %. Secara simultan variabel Motivasi Kerja Rekrutmen Pegawai ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai memiliki persentase sebesar 83,6 %.

Secara teoritis dapat dinyatakan bahwa Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya dipengaruhi oleh kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja melalui pengolahan data kuantitatif menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer dengan bantuan *software SmartPLS 3.3.3*. Dengan demikian metode ini juga dapat diaplikasikan terhadap program peningkatan kinerja lainnya di kantor pelayanan publik. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi terkait peningkatan kinerja melalui program-program menggunakan variabel penelitian yang lain.

### 2. Rekomendasi

Rekomendasi praktis yang dapat diberikan antara lain bagi jajaran direksi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya untuk mempertimbangkan pengembangan komitmen organisasi dan motivasi kerja serta menghindari prioritas pemusatan sumber daya perusahaan dari rekrutmen pegawai.

## REFERENSI

- Ambar, T., Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Edwin, B. F. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ernawati, dkk. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 1–15.
- Fuady, W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(50), 1280–1296.
- Ikhsan, A., & Ishak, M. (2010). *Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan Terhadap Ilmu Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Patta, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 152–169.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Praja, E. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Poerwandani, & Thomas, A. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia,
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Torang, & Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.