

PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MANAJEMEN SDM

¹Achmad Zailani, ²Auni Luthfiah Nurfathina, ³Aanisah Agusnani Rizq, ⁴Eti Hadiati, ⁵Junaidah

¹Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,
Email: achmadzailani881@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,
Email: auniluthfiah15@gmail.com

³Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,
Email: agusnani94@gmail.com

⁴Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,
Email: eti.hadiati@radenintan.ac.id

⁵Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,
Email : junaidah@radenintan.ac.id

Abstract, *This study examines the impact of recruitment and selection processes on employee work motivation amidst global competition. Utilizing a systematic literature review and content analysis of relevant empirical and conceptual articles, the research analyzes these variables both partially and simultaneously. The findings demonstrate that transparent recruitment and competency-based selection significantly enhance work motivation. Furthermore, the effective integration of these processes creates a "person-job fit" that fosters employee commitment and performance. These results suggest that strategic recruitment and selection are vital for achieving organizational goals through high-quality human resources.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Work Motivation, Human Resources*

Pendahuluan

Era globalisasi yang kompetitif menuntut organisasi memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagai determinan utama pencapaian tujuan strategis. Pengelolaan SDM perlu dimulai dari tahap hulu melalui desain rekrutmen dan seleksi yang presisi untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang kompeten serta memiliki daya saing tinggi (Irawan, 2021).

Fokus proses rekrutmen dan seleksi tidak cukup pada kecocokan kualifikasi teknis. Organisasi perlu mengidentifikasi dimensi motivasi kerja sejak awal karena motivasi berperan sebagai driver yang memengaruhi intensitas usaha komitmen dan performa individu dalam menjalankan peran organisasional (Mustofa & Kunci, 2025). Integrasi penilaian motivasi sejak tahap awal akan memperkuat kualitas keputusan hiring dan mengurangi mismatch antara ekspektasi individu dan tuntutan pekerjaan.

Praktik di lapangan masih menunjukkan bias pada indikator kemampuan teknis dan pengalaman kerja. Aspek motivasional sering terabaikan padahal individu dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif akuntabilitas dan

adaptabilitas yang lebih baik. Karakteristik tersebut berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Fajri Anggita Putri & Jumadi Jumadi, 2025).

Berdasarkan kesenjangan tersebut penelitian ini relevan untuk mengembangkan model rekrutmen dan seleksi yang mengintegrasikan asesmen kompetensi dan motivasi secara komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan organisasi memperoleh SDM yang unggul secara teknis sekaligus memiliki dorongan kerja tinggi sehingga mendukung kinerja berkelanjutan dan pencapaian tujuan strategis (Irawan, 2021).

Kajian Pustaka

Rekrutmen merupakan proses strategis untuk menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Achmad & Mulyanto, 2022). Efektivitas rekrutmen baik melalui sumber internal maupun eksternal menjadi fondasi bagi tahap seleksi berikutnya (Sholathiah et al., 2022). Seleksi berfungsi sebagai instrumen penyaring untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan atau person-job fit (Lesmana et al., 2025). Secara prosedural integrasi antara perencanaan kebutuhan tenaga kerja pemilihan metode rekrutmen yang tepat baik terbuka maupun tertutup serta tahapan seleksi yang valid mulai dari tes hingga wawancara bertujuan untuk meminimalisir risiko kesalahan perekrutan dan menekan tingkat turnover karyawan.

Tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh sejumlah pelamar berkualitas sehingga organisasi memiliki alternatif yang memadai dalam menentukan kandidat terbaik. Rekrutmen juga diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai perencanaan sumber daya manusia menjamin tersedianya tenaga kerja yang kompeten meningkatkan efisiensi proses seleksi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mustofa & Kunci, 2025). Dalam praktiknya metode rekrutmen dibedakan menjadi rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup. Rekrutmen terbuka dilakukan secara luas melalui media digital maupun konvensional sehingga menjangkau banyak pelamar sedangkan rekrutmen tertutup dilakukan secara terbatas pada lingkungan tertentu atau internal organisasi (Sholathiah et al., 2022). Pemilihan metode harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi karakteristik pekerjaan serta ketersediaan sumber daya.

Seleksi merupakan proses penyaringan dan penilaian terhadap pelamar untuk menentukan kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi (Mustofa & Kunci, 2025). Proses ini umumnya melibatkan beberapa tahapan seperti seleksi administrasi tes kemampuan akademik atau psikotes wawancara tes kesehatan serta penilaian akhir (Wati et al., 2020). Tujuan seleksi tidak hanya memilih kandidat terbaik tetapi juga mengurangi risiko kesalahan perekrutan menjamin kesesuaian antara individu dan pekerjaan meningkatkan kinerja organisasi serta menekan tingkat turnover karyawan. Validitas dan reliabilitas dalam setiap

instrumen seleksi menjadi prasyarat utama agar keputusan yang dihasilkan akurat dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja (Wulandari, 2016).

Proses rekrutmen dan seleksi dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti kondisi pasar tenaga kerja kebijakan organisasi reputasi institusi ketersediaan anggaran serta dukungan teknologi dan sistem informasi. Faktor-faktor ini menentukan efektivitas proses dalam menjaring dan menetapkan kandidat yang sesuai. Rekrutmen yang terstruktur umumnya mencakup tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja penentuan sumber rekrutmen penyebaran informasi lowongan penyaringan awal pelamar serta pengumpulan kandidat potensial. Tahapan ini menjadi dasar penting bagi keberhasilan seleksi lanjutan (Sholathiah et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah intensitas dan ketekunan individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Wenda, 2025). Perspektif Robbins dan Judge menempatkan motivasi sebagai kekuatan psikologis yang mengarahkan perilaku kerja individu. Sumber motivasi dapat berasal dari kebutuhan personal insentif organisasi kondisi lingkungan kerja serta sistem penghargaan yang diterapkan (No et al., 2025).

Sintesis literatur menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan kausal dengan motivasi kerja. Proses rekrutmen yang transparan serta seleksi yang objektif mampu membangun persepsi positif dan kepercayaan calon karyawan terhadap organisasi sejak awal (Roziak Tama & Jatmiko, 2025). Kepercayaan ini menjadi dasar terbentuknya motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Keterkaitan antara rekrutmen seleksi dan motivasi kerja juga bersifat simultan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Helena Joan Komaling & Adolfina, 2016). Ketika rekrutmen mampu menjaring kandidat dengan motivasi awal yang tinggi dan seleksi mampu memvalidasi kesesuaian tersebut maka organisasi memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki daya juang yang kuat. Oleh karena itu rekrutmen dan seleksi yang berorientasi pada nilai motivasi dapat diposisikan sebagai investasi strategis untuk menjamin produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Mustofa & Kunci, 2025; Arif, 2012).

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menelusuri basis data digital bereputasi seperti Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), dan Crossref dalam rentang waktu 2015–2025. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci strategis seperti "*Recruitment*", "*Selection*", dan "*Work Motivation*" guna menjamin aktualitas data. Untuk menjaga kredibilitas temuan, peneliti menetapkan kriteria inklusi yang ketat, yaitu hanya memilih artikel penelitian empiris atau konseptual yang membahas dampak rekrutmen dan seleksi terhadap motivasi kerja secara spesifik, serta memiliki identitas penerbitan yang jelas

(DOI/ISSN). Artikel yang hanya membahas manajemen SDM secara umum atau tidak tersedia dalam format teks lengkap (*full-text*) dikeluarkan melalui kriteria eksklusi.

Selanjutnya, data yang terpilih dianalisis menggunakan teknik analisis konten (*content analysis*) melalui empat tahapan sistematis, yaitu pengumpulan, reduksi data, penyajian data secara tematis, dan penarikan kesimpulan (Zed, 2014; Snyder, 2019). Proses reduksi dilakukan untuk menyaring informasi yang paling relevan dengan tujuan penelitian, sementara penyajian data difokuskan pada identifikasi pola hubungan antara proses seleksi objektif dengan peningkatan motivasi karyawan. Melalui pendekatan ini, peneliti mengintegrasikan berbagai perspektif ahli untuk membangun kerangka konseptual baru mengenai peran integratif rekrutmen dan seleksi dalam menciptakan *person-job fit* yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas proses awal dalam manajemen sumber daya manusia menentukan sikap dan semangat kerja individu dalam organisasi (Wahyuningsih, 2025).

Rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui pembentukan ekspektasi yang akurat sejak fase awal. Proses yang transparan dan informatif memungkinkan calon karyawan memahami tugas tanggung jawab serta peluang karier secara komprehensif. Perspektif Expectancy Theory menjelaskan bahwa kejelasan ini meningkatkan keyakinan individu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang bernilai dan dihargai organisasi (Yanto & Sitio, 2020). Kondisi ini berfungsi sebagai mekanisme alignment antara tujuan individu dan organisasi sehingga kandidat memiliki kesiapan mental dan motivasi ekstrinsik sejak awal bekerja.

Efektivitas rekrutmen juga menjadi dasar terbentuknya Person-Job Fit atau P-J Fit. Kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan mendorong munculnya motivasi intrinsik karena individu merasa kompeten dalam menjalankan tugasnya (*perceived competence*) (Made Sugi Anjeli et al., 2025). Rekrutmen yang berkualitas tidak hanya menyaring kemampuan teknis tetapi juga kesesuaian nilai personal sehingga memperkuat komitmen dan dorongan kerja dalam mendukung tujuan strategis organisasi.

Seleksi memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja melalui mekanisme evaluasi yang objektif adil dan berbasis kompetensi. Proses seleksi yang baik menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik dari sisi kemampuan maupun minat kerja (Made Sugi Anjeli et al., 2025). Individu yang lolos seleksi secara adil cenderung memiliki rasa bangga dan *self confidence* yang tinggi

sehingga berdampak langsung pada peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya proses yang tidak transparan berpotensi menurunkan semangat kerja dan memunculkan ketidakpuasan (Yanto & Sitio, 2020).

Secara simultan rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Rekrutmen menghasilkan kandidat potensial sementara seleksi memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan organisasi. Integrasi kedua proses ini menghasilkan karyawan yang kompeten sekaligus memiliki motivasi kerja tinggi (Patricya & Kunci, 2025).

Implikasi Teoretis dan Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian menegaskan perlunya transformasi proses rekrutmen dan seleksi dari prosedur administratif menjadi instrumen strategis berbasis kualitas holistik sumber daya manusia. Transparansi dalam rekrutmen perlu dipadukan dengan metode seleksi yang objektif dan terstandar. Kejelasan informasi terkait ekspektasi kerja dan peluang pengembangan sejak awal mampu meningkatkan kepercayaan calon karyawan serta mengurangi ketidakpastian yang dapat menghambat motivasi (Rugian et al., 2025). Penggunaan alat seleksi yang valid memungkinkan organisasi memperoleh kandidat dengan keselarasan kompetensi dan nilai organisasi sehingga memperkuat komitmen jangka panjang.

Implikasi lain menunjukkan perlunya pergeseran paradigma dalam penilaian seleksi dengan mengintegrasikan aspek motivasi sebagai variabel utama selain kemampuan teknis. Organisasi perlu mengevaluasi tidak hanya ability tetapi juga motivation. Integrasi ini menghasilkan lingkungan kerja dengan individu yang memiliki dorongan internal kuat untuk berkontribusi optimal (Wenda, 2025). Secara praktis pendekatan ini berdampak pada efisiensi biaya operasional melalui penurunan turnover serta peningkatan produktivitas berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama pada cakupan literatur. Studi ini hanya menggunakan sumber dari basis data tertentu seperti Google Scholar Garuda dan Crossref sehingga kemungkinan terdapat penelitian relevan yang tidak terakomodasi. Pembatasan bahasa dan rentang waktu publikasi 2015 hingga 2025 juga berpotensi mengabaikan teori klasik dan temuan terbaru di luar periode tersebut.

Keterbatasan lain terletak pada fokus variabel yang hanya mencakup rekrutmen dan seleksi sebagai prediktor motivasi kerja. Padahal motivasi kerja merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan budaya organisasi kompensasi dan lingkungan kerja (Fajri Anggita Putri & Jumadi Jumadi, 2025). Oleh karena itu hasil penelitian ini memberikan fondasi konseptual yang kuat pada aspek pengadaan sumber daya manusia namun masih memerlukan integrasi dengan variabel lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Konsistensi ini memperkuat posisi proses awal manajemen sumber daya manusia sebagai determinan penting dalam pembentukan perilaku kerja di dalam organisasi (Fajri Anggita Putri & Jumadi Jumadi, 2025).

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan determinan utama dalam pembentukan motivasi kerja karyawan. Secara parsial maupun simultan, efektivitas kedua proses ini terbukti secara signifikan meningkatkan semangat dan komitmen kerja melalui penciptaan *person-job fit*. Rekrutmen yang transparan mampu membangun ekspektasi positif sejak awal, sementara seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi menjamin keselarasan antara kapabilitas individu dengan tuntutan organisasional, yang menjadi fondasi bagi munculnya motivasi intrinsik.

Kontribusi utama penelitian ini menegaskan bahwa kualitas manajemen SDM di tahap awal sangat menentukan efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mentransformasi sistem rekrutmen dan seleksi dari sekadar prosedur administratif menjadi strategi akuisisi talenta yang berorientasi pada kualitas psikologis. Dengan mengintegrasikan penilaian motivasi dalam setiap tahapan seleksi, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki daya dorong internal yang kuat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., & Mulyanto, E. (2022). Volume 3, No 1, Februari 2022. *Al-Idarah*, 3(1), 1–10.
- Arif, M. (2012). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase Pekanbaru*. 3(3), 460–469. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i3.3333>
- Fajri Anggita Putri, & Jumadi Jumadi. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kemantren Pakualaman. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 653–667. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2457>
- Helena Joan Komaling, Adolfina, V. U. (2016). Rekrutmen, Pengaruh Lingkungan, dan Terhadap, Kerja Pegawai, Kinerja Pt manado. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 738–749.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38.

- Lesmana, A., Wibowo, S., & Jarlis, R. (2025). Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sultan Kanaka Kreatif Jakarta Timur. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(4), 210–224. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i4.5235>
- Made Sugi Anjeli, Sabeli Aliya, & Andree Raymond. (2025). Analisis Pengaruh E-Recruitment dan Rekrutmen Tradisional Terhadap Kualitas Seleksi Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Palembang Kantor Penghubung Sumatera Selatan. *Manajemen*, 5(2), 207–219. <https://doi.org/10.51903/3gyz9703>
- Murniwati, M. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 11(1), 104–112. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no1.378>
- Mustofa, W., & Kunci, K. (2025). *Kajian Literatur Tentang Strategi Efektif Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. 1(4), 2025.
- No, V., Oktober, E., Hal, D., Laila, A., & Yani, M. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Penguatan Motivasi Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Yang Optimal Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 02(03), 1170–1175.
- Patricya, M., & Kunci, K. (2025). Proses Rekrutment Dan Seleksi Tenaga Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 133–147.
- Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Motivasi Religius Sebagai Variabel Moderasi*. (n.d.).
- Rekrutmen, S., & Penempatan, O. D. A. N. (2025). *Sistem rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan sumber daya manusia*. 5(SEPTEMBER), 70–83.
- Roziak Tama, A., & Jatmiko. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Aluminium di Jakarta. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 24490–24499.
- Rugian, N., Nelwan, O. S., Mandagie, Y., Rekrutmen, P., Seleksi, D. A. N., Produktivitas, T., Ratulangi, U. S., Rugian, N., Nelwan, O. S., & Mandagie, Y. (2025). *THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON WORK PRODUCTIVITY THROUGH EMPLOYEE WORK PLACEMENT AT ROBERT WOLTER MONGISIDI Jurnal EMBA Vol . 13 No 3 . Juli 2025*. 13(3), 112–121.
- Sholatiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).

<https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.

Wahyuningsih, J. (2025). *Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Employee Engagement*.

Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komaladasari, S. (2020). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Niagawan*, 12(2), 57–64.

Wenda, K. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Surya. *Journal of Comprehensive Science*, 4(8), 2371–2389. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i8.3514>

Wulandari, W. R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–16. <https://ejournal.stesia.ac.id/jirm/article/view/1537/1495>

Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.35968/a88bc519>

Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

