

PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA TBK CABANG MANADO

THE INFLUENCES OF RECRUITMENT, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BANK RAKYAT INDONESIA MANADO BRANCH

Helena Joan Komaling¹, Adolfin², Victoria Untu³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95114, Indonesia
Email: ¹joanhelena0@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati setiap perubahan. Dalam upaya untuk mencapai semuanya itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan BRI cabang Manado dengan sampel sebanyak 57 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: rekrutmen, motivasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Each company is required to have a quality of human resources (HR) in order to be competitive and able to maintain its past every change. In an effort to reach all of the company needs to improve the quality of its human resources. Good and high quality of human resources able to achieve maximum goals in determining the success and growth of a company. The study aims to determine the influences of recruitment, motivation and work environment to the employee performance of BRI Manado branch. 57 out of 130 employees BRI Manado branch employees were surveyed as a sample. The results showed the recruitment, motivation, and the work environment has a positive and significant in simultaneously and partially on the employee performance.

Keywords: work environment, motivation, skill, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati setiap perubahan. SDM merupakan sumber daya paling penting dan sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif melalui orang lain (Robbins dan Coutler, 2012). Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar. Rekrutmen (recruitment) merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2009). Motivasi berasal dari kata latin "Mavere" yang berarti "dorongan" atau "daya penggerak". Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena percuma. Menurut (Hasibuan 2006) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya BRI didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Untuk itu organisasi perusahaan selalu berusaha memperhatikan setiap karyawannya karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi aktivitas perusahaan. Hasil pengamatan sementara peneliti perusahaan akan melakukan beberapa perekrutan karyawan dikarenakan kurang harmonis dalam bekerja sama antar karyawan, adanya persaingan antar sesama karyawan, sehingga kurang optimal dalam suatu pekerjaan yang di tugaskan dan otomatis mempengaruhi kinerja karyawan, juga masih kurangnya pencapaian kerja karyawan serta tidak memiliki seni kerja yang baik dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Rekrutmen, Motivasi, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BRI cabang Manado.
2. Rekrutmen terhadap kinerja kerja pegawai di BRI cabang Manado
3. Motivasi terhadap kinerja kerja pegawai di BRI cabang Manado.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di BRI cabang Manado.

Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

Menurut (Handoko, 2008) Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menentukan dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode rekrutmen yang digunakan, dan mengidentifikasi kendala-kendala rekrutmen.

Motivasi

Siagian (2004) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2008:14), mendefinisikan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Secara singkat dapat di simpulkan berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka motivasi merupakan kondisi psikologis dalam diri individu yang menggunakan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang di harapkan

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

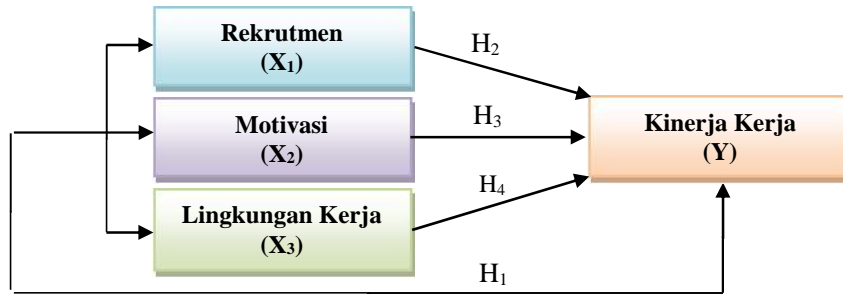
Kinerja

Kinerja adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2006).

PenelitianTerdahulu

Potu (2013) dengan penelitian yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sukendar (2013) dengan penellitian yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sofyan (2013) dengan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPEDA. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang diolah, 2015.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

H₂ : Rekrutmen diduga berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

H₃ : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

H₄ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory*. Metode *explanatory* merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini akan didukung dengan survey serta penyebaran kuesioner yang didasarkan pemahaman literatur pada tempat yang menjadi objek penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di BRI Cabang Manado dan waktu penelitian selama 3 bulan yakni dari bulan Maret – Juni 2015.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 Karyawan BRI Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Sugiyono (2012) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dan diperoleh sebanyak 57 responden.

Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*Field Research*) pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data

dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 57 responden dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka didapat $r \text{ tabel} = n - 2$, yaitu $57 - 2 = 55$. Dengan demikian $r \text{ tabel} = 0,220$. Agar suatu data dikatakan valid maka ketentuannya yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Berikut merupakan data hasil olah spss:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

| Variabel | Indikator Kinerja | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|-------------------|----------|---------|------------|
| Y1 | Kualitas | 0,372 | 0,220 | Valid |
| Y2 | Kuantitas | 0,555 | 0,220 | Valid |
| Y3 | Pelaksanaan tugas | 0,499 | 0,220 | Valid |
| Y4 | Tanggung Jawab | 0,480 | 0,220 | Valid |

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas untuk instrumen kinerja di peroleh hasil yang valid untuk semua indikator, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Rekrutmen

| Variabel | Indikator Rekrutmen | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|---------------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | Dasar Perekrutmen | 0,573 | 0,220 | Valid |
| X1.2 | Sumber Perekrutan | 0,568 | 0,220 | Valid |
| X1.3 | Metode Perekrutan | 0,372 | 0,220 | Valid |
| X1.4 | Kendala Perekrutan | 0,556 | 0,220 | Valid |

Sumber: Pengolahan data, 2016

Dari hasil uji diatas, semua indikator rekrutmen dapat digunakan karena memperoleh nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau dengan kata lain valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

| Variabel | Indikator Motivasi | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|--|----------|---------|------------|
| X2.1 | Gaji (<i>salary</i>). | 0,366 | 0,220 | Valid |
| X2.2 | Supervisi. | 0,420 | 0,220 | Valid |
| X2.3 | Kebijakan dan Administrasi. | 0,533 | 0,220 | Valid |
| X2.4 | Hubungan kerja. | 0,568 | 0,220 | Valid |
| X2.5 | Kondisi kerja. | 0,309 | 0,220 | Valid |
| X2.6 | Pekerjaan itu sendiri. | 0,652 | 0,220 | Valid |
| X2.7 | Peluang untuk maju. | 0,450 | 0,220 | Valid |
| X2.8 | Pengakuan atau penghargaan (<i>recognition</i>). | 0,312 | 0,220 | Valid |
| X2.9 | Keberhasilan (<i>achievement</i>). | 0,363 | 0,220 | Valid |
| X2.10 | Tanggung jawab. | 0,570 | 0,220 | Valid |

Sumber: Pengolahan data, 2016

Hasil uji instrumen motivasi kerja memperoleh hasil valid sehingga indikator tersebut benar-benar dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja dari karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator Lingkungan Kerja | r hitung | r table | Keterangan |
|----------|---|----------|---------|-------------|
| X3.1 | Penerangan atau cahaya di tempat kerja. | 0,230 | 0,220 | Valid |
| X3.2 | Sirkulasi udara ditempat kerja. | 0,405 | 0,220 | Valid |
| X3.3 | Kebisingan di tempat kerja. | 0,222 | 0,220 | Valid |
| X3.4 | Bau tidak sedap di tempat kerja. | 0,309 | 0,220 | Valid |
| X3.5 | Keamanan di tempat kerja | - 0,065 | 0,220 | Tidak Valid |

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil uji instrumen lingkungan kerja diatas, diperoleh satu indikator yang tidak valid dengan nilai $r = -0,065 < r \text{ tabel } 0,220$. Dengan demikian indikator tersebut tidak dapat digunakan, namun indikator lain sudah cukup mewakili variabel lingkungan kerja.

Untuk dapat dikatakan reliabel nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ penelitian ini. Berikut *outputnya*:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------|------------------------|------------|
| Y1 | 0,849 | Reliabel |
| Y2 | 0,843 | Reliabel |
| Y3 | 0,845 | Reliabel |
| Y4 | 0,845 | Reliabel |
| X1.1 | 0,842 | Reliabel |
| X1.2 | 0,842 | Reliabel |
| X1.3 | 0,849 | Reliabel |
| X1.4 | 0,843 | Reliabel |
| X2.1 | 0,850 | Reliabel |
| X2.2 | 0,848 | Reliabel |
| X2.3 | 0,844 | Reliabel |
| X2.4 | 0,842 | Reliabel |
| X2.5 | 0,851 | Reliabel |
| X2.6 | 0,840 | Reliabel |
| X2.7 | 0,848 | Reliabel |
| X2.8 | 0,851 | Reliabel |
| X2.9 | 0,850 | Reliabel |
| X2.10 | 0,842 | Reliabel |
| X3.1 | 0,854 | Reliabel |
| X3.2 | 0,848 | Reliabel |
| X3.3 | 0,857 | Reliabel |
| X3.4 | 0,852 | Reliabel |
| X3.5 | 0,864 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, didapat hasil bahwa semua indikator reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah penyebaran data normal atau tidak. Uji ini dapat ditentukan dengan metode pengujian *kolmogorov-Smirnov* atau P-P Plot. Normalitas dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Ketentuannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov – Smirnov*

| | | Kinerja | Rekrutmen | Motivasi | Lingkungan Kerja |
|----------------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|-------------------------|
| N | | 57 | 57 | 57 | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 15,54 | 15,79 | 39,26 | 20,11 |
| | Std. Deviation | 2,398 | 2,512 | 5,146 | 2,526 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,137 | ,150 | ,094 | ,116 |
| | Positive | ,079 | ,150 | ,059 | ,116 |
| | Negative | -,137 | -,114 | -,094 | -,080 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,033 | 1,130 | ,707 | ,876 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,236 | ,156 | ,700 | ,427 |

a. Test distribution is Normal.

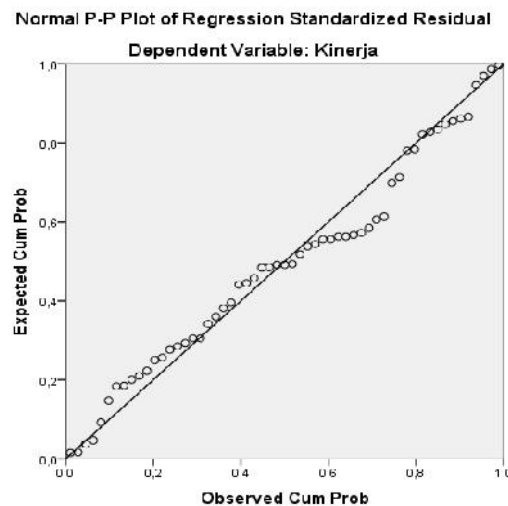
b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan data, 2016

Ketentuan dalam pengujian normalitas ini adalah Jika Sig $\leq 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika Sig $> 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan data diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kinerja = Sig 0,236
2. Rekrutmen = Sig 0,156
3. Motivasi = Sig 0,700
4. Lingkungan Kerja = Sig 0,427

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai hitung > 0.05 , jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan data yang digunakan terdistribusi dengan baik atau normal. Hal ini juga dibuktikan dengan *chart* P-P Plot berikut:



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Pengolahan data, 2016

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ketentuannya yaitu jika *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan nilai toleransi > 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Rekrutmen | 0,539 | 1,856 |
| Motivasi | 0,508 | 1,968 |
| Lingkungan Kerja | 0,849 | 1,177 |

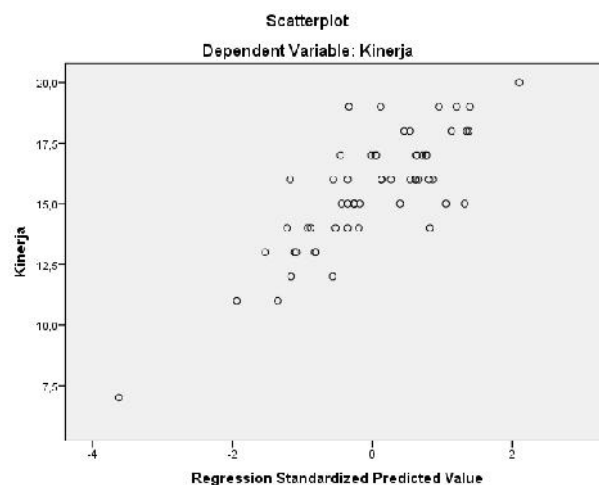
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Kesimpulannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil output adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan data, 2016

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Berikut ini merupakan hasil analisis dengan menggunakan spss:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,092 | 1,844 | | 1,677 | ,100 | | |
| | Rekrutmen | ,371 | ,105 | ,388 | 3,521 | ,001 | ,539 | 1,856 |
| | Motivasi | ,255 | ,053 | ,548 | 4,824 | ,000 | ,508 | 1,968 |
| | Lingkungan Kerja | -,170 | ,083 | -,179 | -2,042 | ,046 | ,849 | 1,177 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3. \text{ Persamaan } Y = 19,075 + 0,208X1 + 0,336X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan, a = Konstanta
 X1 = Motivasi Kerja, X2 = Lingkungan Kerja

1. Konstanta = 3,092. Nilai konstanta sebesar 3,092 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Rekrutmen(X₁), Motivasi(X₂), dan Lingkungan Kerja(X₃) mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 3,092 satuan.
2. Rekrutmen = Sig 0,001. Koefisien B regresi Rekrutmen sebesar 0,001 artinya, apabila Rekrutmen meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,001.
3. Motivasi = Sig 0,000. Koefisien B regresi Motivasi sebesar 0,000 artinya, apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,000.
4. Lingkungan Kerja = Sig 0,046. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,046 artinya apabila Ketrampilan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,046.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuannya yaitu jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak, sedangkan jika nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima. Dari data regresi linear berganda diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H₀ diterima sehingga H_a ditolak.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H₀ ditolak sehingga H_a diterima.

Tabel 9. Uji t

Coefficients^a

| Model | | t | Sig. |
|-------|------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 1.677 | .100 |
| | X1 | 3.521 | .001 |
| | X2 | 4.824 | .000 |
| | X3 | -2.042 | .046 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data, 2016

1. Variabel Rekrutmen, T hitung 3,521 > T tabel 1,670, dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel Motivasi, T hitung 4,824 > T tabel 1,670, dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja diterima atau terbukti.
3. Variabel Lingkungan Kerja, T hitung -2,042 > T tabel 1,670, dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja diterima atau terbukti.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda, maka diperoleh jawaban dari pertanyaan “apakah secara simultan rekrutmen, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?” Dengan hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 10. Hasil uji F melalui Tabel Anova

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 210,306 | 3 | 70,102 | 33,223 | ,000 ^b |
| | Residual | 111,834 | 53 | 2,110 | | |
| | Total | 322,140 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rekrutmen, Motivasi

Sumber: Pengolahan data, 2016

Nilai sig sebesar 0,000 maka jawaban dari pertanyaan di atas yaitu variabel rekrutmen, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Manado.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Cabang Manado

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Manado ditunjukkan dengan nilai sig 0,001 hal ini merupakan modal awal yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan mengingat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nindrijo Sunu Pambagio (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bagian Tata Usaha Dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)” Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial berdasarkan hasil analisis statistik regresi linear berganda, variabel proses rekrutmen memiliki koefisien sebesar 0,221, nilai t hitung sebesar 3,334 dengan probabilitas sebesar 0,002, sehingga variabel proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Cabang Manado

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Manado. Hal ini dibuktikan dengan nilai

signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,255. Hasil uji instrumen penelitian juga didapat bahwa indikator motivasi valid dan reliabel. Hasil uji koefisien juga diperoleh bahwa variabel motivasi berkorelasi dengan kinerja karyawan dengan nilai 26,9%. Veronika Agustini Srimulyani (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi PDAM Kota Madiun)” dalam hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga mendukung pernyataan Hasibuan dan Prabu (2005) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Cabang Manado

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Manado. Temuan ini berarti jika karyawan BRI Cabang Manado tetap memperhatikan bahkan meningkatkan lingkungan kerja yang baik atau yang nyaman maka kinerja karyawan akan lebih baik. Variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada BRI Cabang Manado. Nilai signifikan yang diperoleh yaitu 0,046 dengan tingkat korelasi sebesar 26,9%. Hasil uji coba instrumen penelitian terdapat satu indikator yang tidak valid, sedangkan uji coba reliabel memperoleh hasil yang positif sehingga layak digunakan dalam penelitian ini dan/ penelitian yang akan datang. Diana Khairani Sofyan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi BAPEDA)” pada hasil penelitian uji validitas dalam diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada tingkat kepercayaan 95 persen adalah signifikan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cabang Manado

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Manado. Hasil positif ini memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil uji koefisien determinan juga diperoleh bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 65,3% terhadap variabel dependen. Nilai simultan atau F hitung berdasarkan tabel Anova diperoleh hasil sebesar 33,223.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BRI cabang Manado.
2. Rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BRI cabang Manado.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BRI cabang Manado.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BRI cabang Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Manajemen BRI cabang Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus karena prestasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan peningkatan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan dan visi organisasi. Dengan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi diharapkan maka perusahaan akan sukses dan memiliki keunggulan bersaing yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri sejenis yaitu perbankan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan prediktor dari kinerja kerja karyawan dalam penelitian ini dan harus menindaklanjuti dengan meningkatkan variabel-variabel yaitu rekrutmen, motivasi, serta lingkungan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.
3. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada industri yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi prediktor dari kinerja kerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado *Jurnal EMBA*, Vol 1 No. 4 Desember 2013, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894/2445>. Diakses tanggal 15 Maret 2015. Hal 465-1284.
- [2] Sofyan. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi BAPEDA)*. <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-penelitian/pgsd/article/view/2044>. Di unduh pada tanggal 13 Juni 2015
- [3] Sukendar, Nur Cahya Edi. 2013. Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 2, No 1 2013 April. <http://ejournal.ikipggrismg.ac.id/i>. Diakses tanggal 16 Maret 2015. Hal 1-18.

Buku

- [4] Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Jakarta.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [7] Mathis, Robert, Dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). CV. Mandar Maju, Bandung.
- [9] Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka, Jakarta.
- [10] _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- [12] Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.