

**PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SULUTGO MANADO***INFLUENCE OF RECRUITMENT AND MOTIVATION THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE
AT BANK SULUTGO*

Oleh:

¹**Muhammad Rafi Arbie**²**Willem J.F. Alfa Tumbuan**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam RatulangiE-mail: ¹moh.arbie337@gmail.com²wjf_alfa@yahoo.com

Abstrak: Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen dan motivasi. Rekrutmen sebagai kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu daya kreasi dari setiap individu karyawan dalam beraktivitas agar kinerjanya dapat seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana kinerja karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor antara lain rekrutmen dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank SulutGo yang berjumlah 139 responden. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif dengan menggunakan metode analisis regresi liner berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan proses rekrutmen dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama. Secara parsial variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama, secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan proses rekrutmen dan motivasi sehingga kinerja karyawan sesuai dengan diharapkan perusahaan.

Kata Kunci: rekrutmen, motivasi, kinerja karyawan

Abstract: Resource management is important things in achieving organization goal. The important activities in resource management is recruitment and motivation. Recruitment activities to attract a number of applicants to be interest and apply to a company according the qualification. Motivation is the source of creativity from each employee so that performance as expected by company. Employee performance can be determined of several factor which recruitment and motivation. This research intend to find out about influence of recruitment and motivation through employee performance at Bank SulutGo in Manado. Population and sample in this research is all employee of Bank SulutGo which amount of 139 respondents. This research use eksplanative research with method multiple linear regression analysis. Data collection technique use questioner. Research result show that simultaneously the recruitment process and motivation influence through employee performance at Bank SulutGo in Main Office. As a variable parsial recruitment process influence as positive and significant to employee performance variable at Bank SulutGo Main Office. Companies should maintain and improve recruitment and motivation process so employee performance as expected of the company.

Keywords: recruitment, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen dan motivasi. Menurut Handoko (2008:69) 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.

Motivasi merupakan suatu daya kreasi dari setiap individu karyawan dalam beraktivitas agar kinerjanya dapat seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena motivasi karyawan dapat diawali dengan suatu tinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok berupa usaha. Hal ini menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan seseorang dalam pekerjaannya. Karakteristik pokok lainnya adalah Kemauan keras, hal ini menunjuk kepada seseorang ketika menerapkan usahanya pada tugas yang telah diembankan kepadanya. Dengan kemauan yang keras maka segala usaha yang akan dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Karakteristik berikutnya untuk motivasi adalah karena adanya arah dan tujuan yang jelas untuk dicapai baik untuk karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karena arah dan tujuan yang jelas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan untuk perkembangan usaha perusahaan tersebut maka karyawan akan bekerja dengan keras dan dengan sepenuh hati. Apabila keadaan ini ada pada setiap karyawan pasti kinerja diperoleh dengan sangat berarti. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal,

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan motivasi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan motivasi dari karyawan yang baru akan berdampak pada kinerja karyawan di PT Bank SulutGo. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.
2. Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo.
3. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo.

TINJAUAN PUSTAKA

Proses Rekrutmen

Kasmir (2016: 94) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.

5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Motivasi

Sutrisno (2009:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Noor, 2013:230).

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2008: 94) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

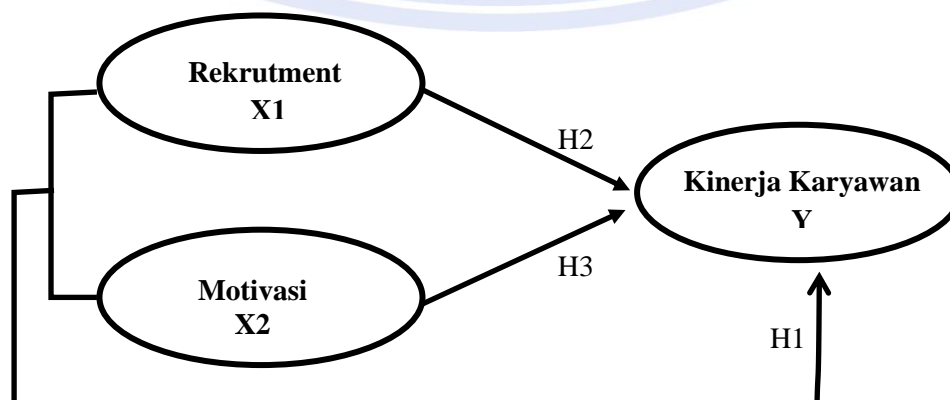
Penelitian Terdahulu

Sendow dan Mekel (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Potale, Lengkong dan Moniharapon (2016) tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Lumatauw, Tewal dan Lengkong (2015) tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja dimoderasi oleh masa kerja. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori (2018)

Hipotesis

- H1. Rekrutmen dan Motivasi diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank SulutGo Manado.
- H2. Rekrutmen diduga secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank SulutGo Manado
- H3. Motivasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank SulutGo Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian yaitu pada Bank SulutGo Cabang Manado, Sulawesi Utara. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank SulutGo Cabang Manado dengan total karyawan 139 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 86 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Nugroho, 2011:92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009:277), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X_1 = Variabel independen, yaitu Rekrutmen

X_2 = Variabel independen, yaitu Motivasi

A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Pengujian Validitas X_1 Rekrutmen

Correlations

	<i>Item1</i>	<i>Item2</i>	<i>Item3</i>	<i>Item4</i>	<i>Item5</i>	Total
<i>Item1</i> Pearson Correlation	1	,231**	,229**	,386**	,364**	,653**
<i>Sig. (2-tailed)</i>		,006	,007	,000	,000	,000
N	139	139	139	139	139	139

<i>Item2</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,231**	1	,302**	,398**	,166	,638**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,006		,000	,000	,051	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item3</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,229**	,302**	1	,424**	,261**	,648**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,007	,000		,000	,002	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item4</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,386**	,398**	,424**	1	,361**	,755**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000		,000	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item5</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,364**	,166	,261**	,361**	1	,657**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,051	,002	,000		,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Total</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,653**	,638**	,648**	,755**	,657**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,000	,000	
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2018

Tabel 1 Hasil validitas data menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X1 memiliki nilai rhitung > rtabel dengan tingkat signifikansi <0,05. Dengan demikian berarti item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu mengungkapkan variabel X1 yang diukur pada kuesioner ini.

Tabel 2. Pengujian Validitas X2 Motivasi

Correlations

		<i>Item1</i>	<i>Item2</i>	<i>Item3</i>	<i>Item4</i>	<i>Item5</i>	<i>Total</i>
<i>Item1</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	,332**	,124	,198*	,454**	,666**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,146	,019	,000	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item2</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,332**	1	,071	,096	,226**	,542**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000		,406	,260	,007	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item3</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,124	,071	1	,238**	,154	,509**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,146	,406		,005	,070	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item4</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,198*	,096	,238**	1	,246**	,612**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,019	,260	,005		,003	,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Item5</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,454**	,226**	,154	,246**	1	,710**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,007	,070	,003		,000
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139
<i>Total</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,666**	,542**	,509**	,612**	,710**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,000	,000	
	<i>N</i>	139	139	139	139	139	139

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Tabel 2 Hasil validitas data menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X2 memiliki nilai rhitung > rtabel dengan tingkat signifikansi <0,05. Dengan demikian berarti item pertanyaan yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu mengungkapkan variabel X2 yang diukur pada kuesioner ini

Uji Reliabilitas (*Reability Test*)

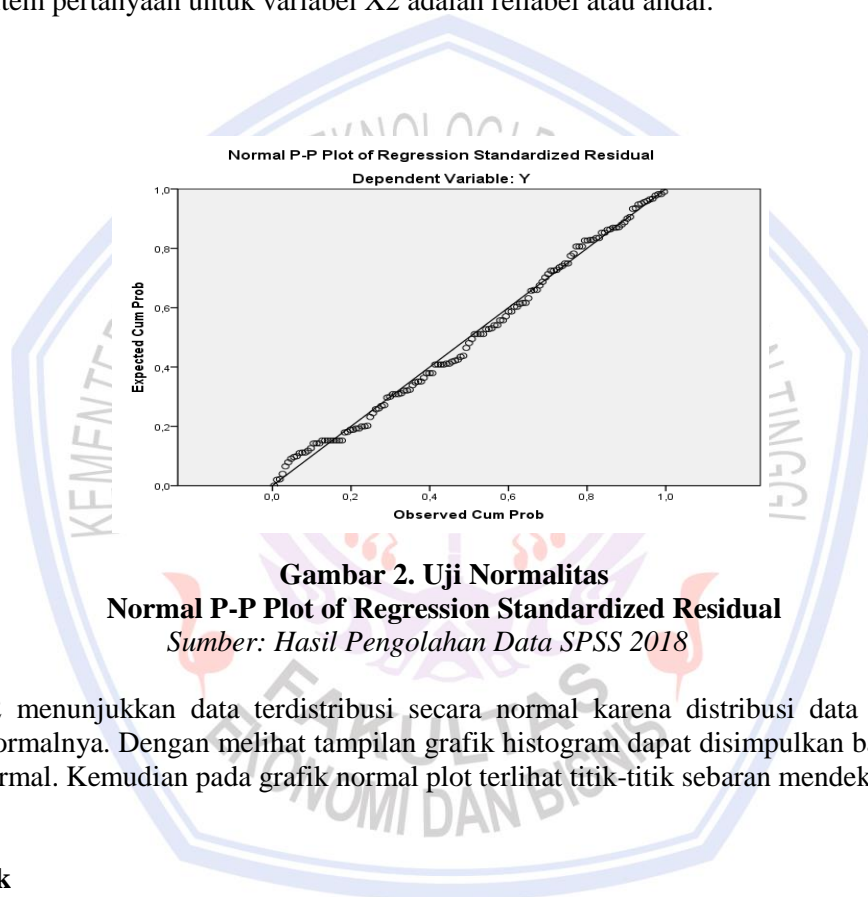
Tabel 3. Uji Reliabilitas kuesioner untuk Variabel Rekrutmen (X1) dan Motivasi (X2)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Rekrutmen (X1)	,765	6
Motivasi (X2)	,738	6

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS, 2018.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen (X1) angka *cronbach alpha* 0,765 berada diatas angka 0,60 dengan demikian seluruh item pertanyaan untuk variabel X1 adalah reliabel atau andal. Sedangkan untuk variabel motivasi (X2) angka *cronbach alpha* 0,738 berada diatas angka 0,60 dengan demikian seluruh item pertanyaan untuk variabel X2 adalah reliabel atau andal.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Gambar 2 menunjukkan data terdistribusi secara normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya. Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Kemudian pada grafik normal plot terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,784	2,136		8,325	,000		
	X1	,117	,066	,143	1,773	,078	,996	1,004
	X2	,298	,076	,318	3,938	,000	,996	1,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel X1 dan X2 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

		x1	x2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1,000	,107	,066
		Sig. (2-tailed)	.	,209	,439
		N	139	139	139
	x2	Correlation Coefficient	,107	1,000	,029
		Sig. (2-tailed)	,209	.	,731
		N	139	139	139
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,066	,029	1,000
		Sig. (2-tailed)	,439	,731	.
		N	139	139	139

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018.

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi (*sig 2-tailed*) pada kolom *unstandardized residual* variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0.05 maka variabel independen terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimensi 1 on0	,341 ^a	,116	,103	1,552	1,989

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018.

Tabel 6 menunjukkan nilai DW dari model regresi adalah 1.989. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 139 serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai tabel DW sebesar 1.521. Nilai DW 1.989 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.521 dan kurang dari (4-du) 4-1.521= 2.011 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,784	2,136		8,325	,000
	X1	,117	,066	,143	1,773	,078
	X2	,298	,076	,318	3,938	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh model Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 17,784 + 0,117X_1 + 0,298X_2 + e$$

Nilai koefisien regresi dari variabel X1 terhadap variabel Y memiliki tanda positif (+) yang berarti bahwa X1 dan Y berpengaruh positif (searah) atau dengan kata lain ketika nilai variabel X1 meningkat maka nilai variabel Y akan naik begitu sebaliknya *Ceteris Paribus*. Nilai koefisien regresi dari variabel X2 terhadap

variabel Y memiliki tanda positif (+) yang berarti bahwa X2 dan Y berpengaruh positif (terarah) atau dengan kata lain ketika nilai variabel X1 meningkat maka akan diikuti oleh kenaikan nilai variabel Y begitu sebaliknya *Ceteris Paribus*.

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 10\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $139-3=136$. Dengan tingkat signifikansi = 0,10 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.287. Nilai t_{hitung} variabel X1 adalah $1,773 > 1.287$ berarti menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, nilai signifikansi $0,78 < 0,10$ artinya, variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $139-3=136$. Dengan tingkat signifikansi = 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.65613. Nilai t_{hitung} variabel X2 adalah $0.298 > 1.65613$ berarti menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen X2 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y dapat diterima, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya, variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima dan demikian sebaliknya. Untuk analisisnya dapat dilihat dari tabel "Anova" sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F-statistik

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,066	2	21,533	8,940	,000 ^a
	Residual	327,567	136	2,409		
	Total	370,633	138			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018.

Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y:

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 8 dapat dijelaskan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap (Y). Nilai F table berdasarkan besarnya $\alpha=5\%$ dan df dimana besarnya ditentukan oleh numerator $(K-1/3-1)=2$ dan df untuk denominator $(n-k/139-3)=136$. Nilai F-statistik yang diperoleh 8.94 sedangkan F-tabel 7,401 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat α (0,01). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y).

Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensi 0	,341 ^a	,116	,103	1.552

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan Tabel 9 untuk koefisien korelasi (r) diperoleh nilai 0,341 hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat lemah antara variabel X1 dan X2 terhadap kinerja penjualan (Y). Tabel diatas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) = 0.116 atau 11.6% dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 berpengaruh sebesar 11.6% terhadap variabel Y, sedangkan 88.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa rekrutmen dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh model penelitian dari variabel rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan berdasarkan uji korelasi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 berpengaruh sebesar 11.6% terhadap variabel Y, sedangkan 88.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bank Sulawesi Utara Gorontalo, Cabang Utama, karena tingkat signifikan lebih kecil dari $<0,05$ yaitu 0,000. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komaling, Adolvina dan Untu (2016).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Arah dan tujuan yang jelas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan untuk perkembangan usaha perusahaan membuat karyawan tersebut akan bekerja dengan keras dan dengan sepenuh hati. Terdapat unsur yang berhubungan dengan dorongan dari dalam dirinya sendiri dan dari luar. Apabila keadaan ini ada pada setiap karyawan pasti kinerja diperoleh dengan sangat berarti. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama, karena tingkat signifikan lebih kecil $<0,05$ yaitu 0,000. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh De Keizer dan Pringgabayu (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, Motivasi, secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen secara postif dan signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap variabel kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo.
5. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Mengingat rekrutmen dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja kerja karyawan, maka pihak PT. Bank SulutGo, Cabang Utama harus komit dan secara konsisten memperhatikan proses rekrutmen dan pemberian motivasi kepada karyawan berdasarkan situasi dan kondisi terkini lingkungan perbankan di tanah air yang sesuai dengan ketentuan sehingga kinerja kerja karyawan yang baik dapat dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan.
2. Dimasa mendatang perusahaan maupun para peneliti bidang perbankan dapat melakukan kajian dalam rangka peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan agar dapat lebih mengidentifikasi pengaruh variabel – variabel lainnya diluar penelitian ini yang hanya memfokuskan pada variabel rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- De Keizer, H. dan Pringgabayu, D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Informasi*. Volume 4 No. 1 Maret Tahun 2017. Hal. 14-24. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/17402/16936>. Diakses tanggal, 29 November 2018.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Komaling, H. J., Adolvina dan Untu, V. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01 Tahun 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/11800/11393%20Diakses%20tanggal%2009%20september%202016>. Diakses tanggal 15 November 2018.
- Lumataw, R.Y., Tawal, B. dan Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3 No 1. Maret 2015. Hal. 717 – 725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546/7098>. Diakses tanggal, 17 Juni 2017.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Kencana, Jakarta.
- Nugroho, Y. A. 2011. *It's Easy... Olah Data dengan SPSS*. PT Skripta Media Creative, Yogyakarta.
- Sendow, J. dan Mekel, P. 2015. Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3. No 1. Maret 2015. Hal. 1152–1161. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/7929/7490>. Diakses tanggal, 22 Juni 2018.
- Potale, B.R., Lengkong, V. dan Monihorapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 04 Tahun 2016. Hal. 453 – 464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13628/13214>. Diakses tanggal 20 Juni 2018.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.