

Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling

Aldy R.S. Lumantow¹
Riane J. Pio¹
Sofia A.P. Sambul²

^{1,2}Jurusan Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sam Ratulangi, Manado-Indonesia.

Abstrack. *This research is related to how the Effect of Recruitment and Job Design on Employee Performance at Bank BRI KCP Unit Motoling, Recruitment and Job Design is not appropriate will result in employee performance is not achieved optimally. This study aims to determine and explain whether Recruitment and Job Design can affect employee performance in a business organization, the method used in this study is a quantitative method with 30 respondents consisting of employees of Bank BRI KCP Motoling Unit. The results of this study indicate that Recruitment and Job Design have a positive and significant effect on employee performance in carrying out their duties and responsibilities.*

Abstrak. Penelitian ini terkait dengan bagaimana Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling, Rekrutmen dan Desain Pekerjaan kurang tepat akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Rekrutmen dan Desain Pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi bisnis, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan 30 responden yang terdiri dari karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Desain Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan kinerja adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah Indonesia. Tentu banyak fasilitas yang disediakan dari pihak bank untuk masyarakat yaitu simpan pinjam. Salah satu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah

memberdayakan usaha kecil khususnya dalam akses permodalan adalah melalui permodalan adalah melalui program kredit usaha rakyat. Pada dasarnya kredit usaha rakyat merupakan suatu pembiayaan modal kerja dana atau investasi pada usaha mikro, kecil, menengah dan kolerasi di bidang usaha produktif. Di kantor cabang pembantu unit Motoling sangat banyak nasabah yang melakukan transaksi simpan pinjam. Tentunya karyawan atau pegawai harus bekerja keras untuk melakukan seleksi kelayakan pengajuan kredit nasabah. Tentunya diperlukan cara yang cepat dan tepat dalam melakukan keputusan pemberian kelayakan kredit usaha rakyat (KUR).

Sedangkan kantor cabang pembantu unit Motoling saat ini cara menyeleksi kredit masih bersifat manual dalam perhitungan kelayakan kredit. Dan juga harus tepat dalam memutuskan kelayakan pinjaman sesuai dengan nilai atau bobot yang telah ditentukan dari pihak bank. Rumawas, (2018) Perekrutan adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Rekrutmen juga sangat penting, karena rekrutmen merupakan proses pencarian sejumlah karyawan yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada melalui proses dan prosedur yang berlaku. Jadi dengan adanya rekrutmen perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas yang bisa ditempatkan pada posisi kerja perusahaan atau organisasi tersebut. Desain pekerjaan yang baik juga merupakan salah satu kunci meraih penilaian kerja yang optimal dari setiap karyawan baik dari segi kreativitas dan inovasinya akan berkembang. Menurut Simamora dalam Rachmawati (2008), Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, pengertian

tersebut menunjukkan bahwa kemampuan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Simajuntak dalam Pio, (2015). Selain itu, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Prawirosentono dalam Rumawas (2018). Berdasarkan pembahasan yang diatas melihat aktivitas karyawan perbankan yang terletak di Bank BRI KCP Unit Motoling maka dibutuhkan pengetahuan mengenai sumber daya manusia terlebih khusus rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dalam pelaksanaanya Bank BRI KCP Unit Motoling sudah menerapkan, memiliki sistem dan metodenya sendiri terhadap karyawannya sendiri yang dinilai dari berbagai macam faktor-faktor kriteria yang dimiliki oleh internal Bank BRI Pusat yang dijadikan alat ukur untuk mengetahui rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan serta cara penerapan yang dipakai Bank BRI KCP Unit Motoling.

Rumusan masalah yang telah diuraikan sebagai berikut:

Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling?

Apakah Desain pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling?

Apakah Rekrutmen dan Desain pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling?

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling.

Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang Desain pekerjaan terhadap Kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling.

Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang Rekrutmen dan Desain pekerjaan terhadap Kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling.

Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

Rumawas, W (2018) Perekrutan adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Menurut Robert dan Jackson (2010) Rekrutmen merupakan proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional. Adapun indikator-indikator dalam rekrutmen. Adapun indikator-indikator dalam rekrutmen Proses rekrutmen sumber-sumber untuk rekrutmen, metode-metode yang digunakan

rekrutmen, hambatan-hambatan dalam rekrutmen, media rekrutmen.

Wilson (2012)

Desain Pekerjaan

Herjanto (2001) menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas itu dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan. Dessler (2004) desain pekerjaan merupakan pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Desain pekerjaan meliputi identifikasi pekerjaan, hubungan tugas dan tanggung jawab, standar wewenang dan pekerjaan, syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya. Indikator-indikator desain pekerjaan keterampilan, identitas tugas, minat, wewenang, umpan balik. Rivai dan Sagala (2009).

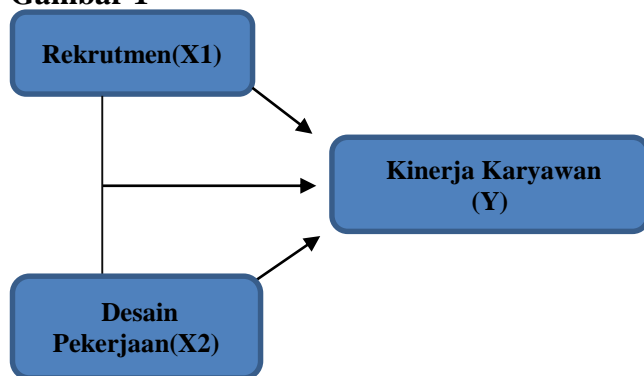
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rivai (2011) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dalam kinerja karyawan. Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Mangkunegara (2011).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Berdasarkan kerangka berfikir maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling.
2. Terdapat pengaruh antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling.
3. Terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Bank BRI KCP Unit Motoling yang

terletak di Jl. Amurang-Kotamobagu, Motoling, Kabupaten Minahasa Selatan, Sulawesi Utara, Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan maret-april 2022.

Populasi dan Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling dengan 30 responden. Alasannya karyawan menjadi responden adalah karena mereka dapat menilai apakah kebijakan organisasi atau perusahaan sudah dapat berjalan dengan baik dan apakah telah diharapkan, dan ini dilakukan pada karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling.

Dari penelitian ini akan menerapkan teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan rumus slovin.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat di bedakan menjadi dua data primer dan data sekunder.

Untuk teknik pengumpulan data sebagai bahan penelitian. Peneliti menggunakan kajian pustaka dan pembagian kuisioner.

Instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengetahui validitas dan realibilitas data yang diperoleh peneliti melalui kuisioner yang disebar sebelumnya. Data yang diperoleh akan dalam bentuk angka nantinya akan di olah menggunakan metode statistik. Dalam program SPSS metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's.

Keputusan untuk mengetahui bahwa instrumen adalah reliabel jika nilai koefisien $> 0,6$.

1. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Multikoleniaritas

2. Analisis Regresi Berganda

- Uji Kofisisen Determinasi
- Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)
- Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,844	Valid	0,896 (Reliabel)
	X1.2	0,844	Valid	
	X1.3	0,769	Valid	
	X1.4	0,913	Valid	
	X1.5	0,829	Valid	
Desain Pekerjaan (X2)	X2.1	0,888	Valid	0,932 (Reliabel)
	X2.2	0,843	Valid	
	X2.3	0,868	Valid	
	X2.4	0,929	Valid	
	X2.5	0,925	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,927	Valid	0,875 (Reliabel)
	Y.2	0,867	Valid	
	Y.3	0,844	Valid	
	Y.4	0,658	Valid	
	Y.5	0,787	Valid	

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden. Diketahui dari hasil uji validitas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel. Bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi $0,3$. Sehingga syarat validitas dengan nilai koefisien minimal $0,3$ terpenuhi.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Croncach* $> 0,6$. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau syarat reliabilitas terpenuhi.

Uji Asusmsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66939140
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,137
	Negative	-,097
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Hasil uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar ,161. Berdasarkan tabel output, nilai uji Kolmogorov-Smirnov > nilai α (0.05), sehingga dapat disimpulkan

berdasarkan pengujian uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil bahwa distribusi residual telah menyebar normal atau asumsi normalitas telah terpenuhi

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,870	1,333		1,403	,172
	Rekrutmen	-,139	,120	-,438	-1,155	,258
	Desain Pekerjaan	,110	,212	,128	,517	,404
a. Dependent Variable: ABS-RES						

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian asumsi heterokedastisitas didapatkan bahwa nilai signifikansi untuk

seluruh variabel yaitu tidak signifikan dengan p -value > nilai α (0.05) sehingga disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	,244	4,095
	Desain Pekerjaan	,244	4,095

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas dengan melihat Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang lebih

kecil dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari masalah Multikolinieritas

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,144	1,998		2,074	,048
	Rekrutmen	,414	,180	,455	2,303	,029
	Desain Pekerjaan	,397	,180	,436	2,204	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, selanjutnya ditentukan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = \text{,414 Rekrutmen (X1)} + \text{,397 Desain Pekerjaan (X2)}$$

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Pengujian pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai

koefisien sebesar ,414 dengan nilai signifikansi sebesar ,029, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Rekrutmen (X1) akan mengakibatkan semakin

tinggi pula Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

- b) Pengujian pengaruh antara Desain Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar ,397 dengan nilai signifikansi sebesar ,036, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara

Desain Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Desain Pekerjaan (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,723	1,730
a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Rekrutmen				

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Tabel diatas merupakan bagian hasil dari uji regresi linier berganda yang dapat disebut sebagai Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Analisis ini digunakan sebagai pengukur besarnya pengaruh Rekrutmen (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat, yaitu terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi bahwa nilai R Square (R^2) adalah ,723 yang dapat disimpulkan Rekrutmen (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh sebesar 72,3% sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,144	1,998		2,074	,048
	Rekrutmen	,414	,180	,455	2,303	,029
	Desain Pekerjaan	,397	,180	,436	2,204	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji t sebesar 2,303 koefisien regresi (beta) ,414 dengan signifikansi (p) = ,029. Berdasarkan hasil olah data seluruh variabel didapatkan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,648	2	116,324	38,861	,000 ^b
	Residual	80,819	27	2,993		
	Total	313,467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Rekrutmen						

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Berdasarkan hasil Uji F sebesar 38,861 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Desain

Hipotesis 1 Rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima. Pengujian pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar ,414 dengan nilai signifikansi sebesar ,029, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Rekrutmen

disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pekerjaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

(X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya. Hipotesis 2 Desain Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima. Pengujian pengaruh antara Desain Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar ,397 dengan nilai signifikansi sebesar ,036, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan

keduanya positif, Artinya semakin tinggi Desain Pekerjaan (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

Hipotesis 3 Rekrutmen dan Desain Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima. Berdasarkan hasil Uji F diperoleh 38,861, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling. Pengujian hipotesis pada analisis-analisis sesuai dengan metode analisis yang ada dan juga mengetahui kinerja karyawan melalui rekrutmen dan desain pekerjaan serta cara penerapan yang dipakai Bank BRI KCP Unit Motoling dan apakah mempengaruhi kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling.

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Hasil pengujian, diketahui bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima. Pengujian pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar ,414 dengan nilai signifikansi sebesar ,029, karena nilai

signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Rekrutmen akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Khosiah (2013) yang menyimpulkan bahwa Rekrutmen memberi pengaruh signifikan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dirgantara Indonesia.

2. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial untuk Desain Pekerjaan terhadap Kinerja ini dapat diterima dengan telah dibuktikan yaitu desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI KCP Unit Motoling. Menurut Herjanto (2001) menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas itu dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Hasil pengujian, diketahui bahwa Desain Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima. Pengujian pengaruh antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar ,397

dengan nilai signifikansi sebesar ,036, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Desain Pekerjaan akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Rekrutmen dan Desain Pekerjaan juga memiliki hasil yang positif dan signifikan dan keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pada hipotesis yang sudah di analisa terlebih khusus pada hipotesis Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KCP Unit

Motoling yang dimana hasil Uji F sebesar 38,861, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutme dan Desain Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Saputri (2018) Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Mentani. Dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda, Regresi Linier Sederhana, dengan hasil penelitian mengetahui Rekrutmen berdampak positif terhadap Kinerja karyawan PT. Kreatif Mentani dan penempatan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja.

Pila-ngarm, Siengthai (2015) The Interaction Effect Of JobRedesign And Job Satisfaction On Employee Performance. Dengan metode kuantitatif dengan variabel-variabel Ditemukan bahwa Desain pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu, efek interaksi antara desain pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Perencanaan ulang pekerjaan adalah cara yang bisa dilakukan untuk memobilisasi kinerja karyawan melalui interaksi dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi jembatan penghubung utama untuk memobilisasi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya yaitu bab IV, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi rendahnya Rekrutmen akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Desain Pekerjaan akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Rekrutmen dan Desain Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. S. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bambang. W., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.

- Bangun dan Wilson, (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Erlangga.
- Eddy H., (2001). *“Manajemen Produksi dan Operasi”*, Edisi Ke Dua, PT. Gramedia, Jakarta.
- Handoko, T. H., (2000). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Lubis, Y.H.B. dan Edison E. (2018) *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, (2011), *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, V. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rumawas. W. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Unsrat Press.
- Siengthai, Pila-Ngarm., (2015) *The Interaction Effect Of JobRedesign And Job Satisfaction On Employee Performance. Evidence-based HRM: a global forum for Empirical Scoolarship*. Vol.4, No.2,
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta.