

**SISTEM REKRUTMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR  
CABANG PEMBANTU (KCP) WISMA BUMIPUTERA JAKARTA**

**Asep Subur, Suhardi, Amsohi, Dwi Suryanto, Mohammad Anno Zuhrias,  
Gada Sembada  
Sekolah Tinggi Manajemen IMMI**

**Email : [asepsubur@stimaimmi.ac.id](mailto:asepsubur@stimaimmi.ac.id)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wisma Bumiputera Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui tingkat hubungan antara variable independen yaitu Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan variable dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Bahan penelitian diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang berjumlah 61 pegawai dengan teknik pengambilan sampel dari populasi berjumlah 153 pegawai.

Hasil penelitian Analisis Regresi Linear Berganda dapat diartikan bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 2,155, sedangkan nilai koefisien arah regresi untuk Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,149 dan untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,767. Sedangkan nilai  $t$  tabel yang diperoleh sebesar 1,670 dengan tarif signifikan 5% pada uji dua sisi. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,144 > 1,670$  untuk  $X_1$  dan  $12,211 > 1,670$  untuk  $X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi antara variabel Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta. .

Hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS v.25.0* bahwa hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,831 dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,548 artinya bahwa Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54,8 % sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan oleh penulis. Sedangkan, hasil Uji F-test menunjukkan bahwa nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil 0,1 ini berarti variabel *independen* (Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel *dependen* (Kinerja Pegawai).

Dengan demikian, Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 54,8 % dan berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wisma Bumiputera Jakarta.

Kata kunci : Sistem Rekrutmen, motivasi kerja, kinerja pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Bank merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan sektor perbankan. Perkembangan dunia perbankan yang pesat saat ini menimbulkan persaingan yang sangat ketat antar bank untuk berkompetisi menarik nasabah dengan memberikan produk perbankan yang beraneka ragam dan berkualitas. Untuk memenangkan persaingan setiap organisasi atau penyedia jasa perbankan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen atau para nasabah, serta setiap pegawai berusaha memenuhi harapan mereka, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada nasabahnya.

Setiap perusahaan termasuk PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta 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 menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk mendapatkan hasil perusahaan yang diharapkan maka dibutuhkan pegawai yang berkualitas agar pegawai tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena pegawai inilah yang menentukan keberhasilan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Bagian Umum yang dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2019, diperoleh informasi bahwa ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh Customer Service mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 perbankan syariah atau manajemen, namun masih ada pegawai untuk posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 hukum, ilmu komunikasi yang tidak relevan dengan pekerjaannya, begitu juga dengan bagian lainnya. Pencapaian prestasi kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta belum tercapai secara optimal hal ini dapat dilihat dari banyaknya para pegawai yang mengeluh dengan kerjaan yang dibebankan olehnya sehingga harus menambah jam kerjanya/lembur. Meskipun lembur yang diimbangi dengan adanya insentif tetapi jika dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para pegawai dan menjadi masalah yang mendasar dalam mempengaruhi pencapaian prestasi kerjanya. Dasar adanya masalah ini karena beberapa pegawai yang memiliki fasion yang berbeda dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, bahkan ada beberapa pula yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan di BNI, hal ini terjadi karena proses rekrutmen perusahaan tidak terlalu menekankan kriteria latar pendidikan yang tepat untuk dunia perbankan. Ditambah dengan adanya rolling pegawai yang dilakukan BNI hampir setiap tahunnya kepada karyawan, dengan menempatkan pegawai di bidang- bidang yang berbeda.

Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja pegawai sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada pelayanan yang berkualitas, hasil kerja, dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka terpilihilah calon-calon pegawai yang akan ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau atas dasar hasil test dan wawancara yang telah mereka lakukan pada saat proses rekrutmen. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting dalam hal pemilihan pegawai, karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Jika pegawai bekerja sesuai

dengan aturan dan ketetapan perusahaan yang ada, maka perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik serta memberikan kepuasan terhadap nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik.

Proses rekrutmen yang baik akan mendukung kinerja pegawai, selain proses rekrutmen kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Motivasi dari perusahaan. Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi sangat penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk menyusun topik penelitian **"Sistem Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wisma Bumiputera Jakarta"**.

## **2. BAHAN DAN METODE**

Rancangan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga termasuk dalam jenis penelitian regresi yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh suatu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) tidak dapat dipertukarkan, hubungan ini disebut dengan hubungan sebab akibat atau hubungan searah (Budi, 2010).

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha mencari gambaran menyeluruh tentang data, fakta, peristiwa sebenarnya mengenai objek penelitian. Pengertian Deskriptif menurut Sugiyono (2017:56) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah BNI KCP Wisma Bumiputera di Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer, data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung ataupun tidak langsung dengan melalui media perantara yakni berupa koresponden secara individual atau kelompok dengan hasil observasi terhadap suatu kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Februari sampai dengan Bulan Mei 2020.

### **2.1. Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:60) yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variable dalam suatu penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang lain dalam sekelompok tersebut. Di dalam penelitian yang bersifat kuantitatif pasti terdapat variable-variabel penelitian yang mendukung dan berkaitan satu sama lain, yaitu :

a. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Pengertian Variabel Independen atau Variabel Bebas menurut Sugiyono (2017:61) adalah Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, stimulus, predictor, antecedent. Didalam penelitian ini yang variabel independenya adalah Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

b. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Variabel Dependen yaitu variable yang bersifat terikat dan merupakan variable yang nilainya dipengaruhi oleh variable independen (variable bebas). Pengertian variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2016:39) “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Penelitian ini yang menjadi variable dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai.

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan.

1. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu:

a. Sistem Rekrutmen, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Metode Rekrutmen
- 2) Prosedur
- 3) Sumber-sumber Rekrutmen

b. Motivasi Kerja, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Perencanaan
- 3) Gaji

2. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu: Kinerja Pegawai, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kerjasama
- b. Sikap
- c. Komunikasi

## 2.2. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018 : 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Totalitas dari objek dan subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti, tentunya yang memiliki hubungan atau memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang akan ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wisma Bumiputera Jakarta yang berjumlah 153 pegawai.

## 2.3. Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

## 2.4. Metode Pengambilan Sampel

Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wisma Bumiputera sebanyak 153 pegawai tetap.

Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi. Hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili.

Besaran atau ukuran sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau toleransi kesalahan (error tolerance) yang diinginkan penulis. Namun, dalam hal tingkat toleransi kesalahan pada penelitian adalah 5%, 10 % dan 15%, maksimal tingkat kesalahannya yang diambil adalah 5% (0,05). Semakin besar tingkat kesalahan maka semakin kecil jumlah sampel, dan sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar jumlah sampel yang diperoleh. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (Error Tolerance)

Dalam penelitian kali ini penulis mengambil toleransi kesalahan sebesar 10% (0,10) dengan jumlah populasi sebanyak 153 orang, sehingga perhitungan menggunakan rumus Slovin untuk pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{153}{1 + 153(0,1)^2} \\ &= 60,47 \approx 61 \end{aligned}$$

## 2.5. Jenis dan Sumber Data

### 2.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta yang berupa angka jumlah pegawai dan memakai metode observasi, wawancara, dan kuesioner.

### 2.5.2. Sumber Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) yang mengungkapkan bahwa teknik pengambilan data merupakan prioritas utama yang memiliki nilai strategis dalam penelitian, hal ini diungkapkan lantaran tujuan penelitian ialah mendapatkan data-data, baik primer, ataupun data sekunder.

- Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner/ angket dengan pihak pegawai.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen yang diperoleh dari SDM perusahaan dan laporan tertulis yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

## 2.6. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

### 1) Wawancara

Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak pimpinan, penyelia dan beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

### 2) Kuesioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen berskala ordinal yang memenuhi tipe pernyataan-pernyataan tipe skala likert yaitu alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek.

### 3) Observasi

Observasi yaitu pemantauan langsung di lapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi di lokasi penelitian.

## 2.7. Metode Analisis Data

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS v.25.0 2019. SPSS (Statistical Product and Service Solution) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2011).

Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuisisioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2012) adalah sebagai berikut:

- |           |   |                          |
|-----------|---|--------------------------|
| 1) Tinggi | = | $X \geq M + SD$          |
| 2) Sedang | = | $M - SD \leq X < M + SD$ |
| 3) Rendah | = | $X < M - SD$             |

Keterangan:

X = Skor

M = Mean

SD = Standar Deviasi

### 3. PEMBAHASAN

#### 3.1. Uji Hipotesa

##### 3.1.1. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,155	1,555		1,386	0,171
	Sistem Rekrutmen	0,149	0,069	0,144	2,144	<b>0,036</b>
	Motivasi Kerja	0,767	0,063	0,819	12,211	<b>0,000</b>

a. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai  
Sumber data dikelola software spss v. 25.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji t-test menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a) Variabel Sistem Rekrutmen ( $X_1$ )

Berdasarkan nilai signifikannya sebesar 0,036 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel  $X_1 < 0,1$ , sehingga sistem rekrutmen berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b) Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel  $X_2 < 0,1$ , sehingga motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kedua variabel tersebut diatas nilai signifikannya lebih kecil dari nilai taraf signifikannya yaitu sebesar nilai 0,1, hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem rekrutmen dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### 3.1.2. Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan software SPSS Statistic 25.0 for windows untuk sistem rekrutmen dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F-test (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,009	2	107,504	143,072	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	43,581	58	0,751		
	Total	258,590	60			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan  
b. *Predictors*: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi Sumber :  
Data Primer 2020 yang diolah SPSS Statistic Ver. 25, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil 0,1 ini berarti variabel independen (Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

##### 3.1.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan software SPSS Statistic 25.0 for windows, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,912 <sup>a</sup>	0,831	0,548	0,867

a. Predictors: (Constant), Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Statistic v.25.0, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,831 dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,548 artinya bahwa Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54,8 % sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan oleh penulis.

Hasil penelitian ini mendapatkan R= 0,912 menunjukan R hampir mendekati angka 1, artinya antara variabel Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh.

#### **4. HASIL**

##### **4.1. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk Sistem Rekrutmen sebesar **0,036**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 maka keputusannya adalah menerima  $H_1$  yang berarti bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta.

##### **4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 maka keputusannya adalah menerima  $H_2$  yang berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta.

##### **4.3. Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji simultan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama yaitu variabel independen (Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 maka keputusannya adalah menerima  $H_3$  yang berarti bahwa Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Wisma Bumiputera Jakarta.

Berdasarkan dari hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) dan hasil uji simultan diatas, maka diperoleh hasil analisis penelitian bahwa  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima yang ditunjukkan pada Tabel dibawah ini.

**Tabel Hasil Analisis Penelitian**

No.	Hipotesis	Hasil
H <sub>1</sub>	Terdapat pengaruh signifikan antara variable sistem rekrutmen dengan kinerja pegawai	Diterima
H <sub>2</sub>	Terdapat pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja dengan kinerja pegawai	Diterima
H <sub>3</sub>	Terdapat pengaruh signifikan antara variable sistem rekrutmen dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai	Diterima

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis sajikan pada bab-bab sebelumnya, dan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wismabumiputera Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan perhitungan uji t-test (Parsial) variabel Sistem Rekrutmen dihasilkan nilai signifikannya sebesar 0,036 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) < 0,1, sehingga disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Berdasarkan perhitungan uji t-test (Parsial) variabel Motivasi Kerja dihasilkan nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) < 0,1, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Berdasarkan perhitungan uji F-test (Simultan) dihasilkan bahwa nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil 0,1 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Riyanto (2015). *Akuntansi Pemerintah Daerah Berbasis Akrual*. Yogyakarta.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arifin, Zainul. 2008. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Kelompok pustaka Alfabet Anggota IKAPI.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haikal, M. (2017). *Seluk Beluk Perdagangan Ekspor Impor Jilid I (satu)*. Jakarta: Bushindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi

Aksara

- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Repis, Kayanti. 2019. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan*. Jurnal : Universitas Riau
- Rido Sanjaya, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Jurnal : Universitas Negeri Islam.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sindi, Larasati. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal : Universitas Telkom Bandung
- Subagyo, 2001. *Peranan Organisasi Dan Manajemen Dalam Badan Peradilan*, Makalah disampaikan dalam Pelatihan Teknis Fungsional Peningkatan Profesionalisme bagi Pejabat Kepaniteraan, Jakarta.
- Suparni, E. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek ( Persero ) Pusat*. Jurnal Widyacipta, I , Vol I, No. 2, September 2017
- Terry, George R., 1968, *Principles of Management*, Richards D. Irwin, Illionis.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.