

# THE EFFECT OF RECRUITMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE EMPLOYEES IN MARKETING DIVISION AT AJB BUMIPUTERA 1912 IN MEDAN OFFICE BRANCH

**Payung Harahap**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Al Azhar Medan

## ABSTRACT

Life Insurance of Bumiputera 1912 Medan Branch Office is a national insurance company that is the largest and oldest in Indonesia in the form of joint venture entities / mutual. This study uses a Likert scale, the type of the research is quantitative descriptive, and the nature of this research is descriptive explanatory. Data were collected through interviews, questionnaires and documentation study. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. The study populations were 160 employees as respondents, where 30 respondents used to test the validity and the remaining 130 respondents used as samples. Results of the study as shown in the hypothesis stated that 0.452 units of recruitment and 0.436 units of motivation partially show a significant effect on employee performance and simultaneously recruitment and motivation have a significant effect on employee performance that shows the R2 value of 30,3% variable performance can be explained by variable recruitment and motivation and the remaining 69,7% described by other factors not examined in this study such as discipline, competence and so on. And the study results partially showed the distribution channel is the most dominant factor affecting the performance of employees. In conclusion, partially and simultaneously recruitment and motivation have a significant effect on employee performance at marketing division at AJB Bumiputera 1912 at Medan Branch.

**Keywords :** Recruitment, Motivation  
Employee Performance

## PENDAHULUAN

AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan adalah perusahaan asuransi nasional yang terbesar dan tertua di Indonesia yang menganut bentuk badan usaha bersama / mutual. Didirikan oleh M.K.H. Soebroto, M.Ng. Dwidjosewojo dan M. Adimidjojo pada tahun 1912, perusahaan ini telah membawa pengalaman selama 100 tahun untuk terus melayani rakyat Indonesia dengan produk asuransi yang beragam, berkualitas dan terpercaya.

AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan mengharapkan karyawannya berkerja dengan mencapai hasil kinerja yang tinggi untuk dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Namun dalam menjalani oprasional perusahaan tidak berjalan dengan lancar. Hal ini dapat ditandai dengan standart hasil target yang disepakati tidak terpenuhi menyebabkan turunnya hasil kinerja yang diperoleh perusahaan. Selain itu kurang terbukanya perusahaan terhadap pelaksanaan rekrutmen dan motivasi yang masih rendah yang diberikan pimpinan terhadap bawahan. Berikut ini data penjualan polis AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan.

Tabel 1. Data Penjualan Polis pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan Priode Tahun 2014

Tahun	Bulan	Target	Realisasi	Rasio
2014	Januari	1.116	528	47.31%
	Februari		456	40.86%
	Maret	1.224	460	37.58%
	April		472	38.56%
	Mei		382	31.20%
	Juni		368	30.06%
	Juli		279	22.79%
	Agustus		200	16.33%
	September		256	20.91%
	Oktober		271	22.14%
	November		218	17.81%
	Desember		350	28.59%

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Dari tabel diatas dapat dilihat kinerja dari karyawan yang kurang produktif dilihat dari presentase rata – rata penjualan polis dimana setiap bulannya tidak mencapai target penjualan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, peneliti telah melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan”**.

## LANDASAN TEORI

### 1. Teori Tentang Rekrutmen

Menurut Rachmawati (2008:84) rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:146) saluran – saluran yang dapat digunakan sebagai indikator diantaranya adalah:

1. *Referrals* (Rekomendasi pegawai)
2. *Writes in*
3. *Advertising* (Pengiklanan)

### 2. Teori Tentang Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013:7) indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari

faktor yang memengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi. Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Adanya pengertian pemimpin apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
2. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
3. Jaminan perilaku yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

### 3. Teori Tentang Kinerja

Menurut Kaswan (2012:187) kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Menurut Wibowo (2007:76) indikator kinerja atau performance indicators Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
2. Standar
3. Kompetensi
4. Motif

### 4. Teori Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja

Menurut Gomes (2003 : 107) mengemukakan bahwa tujuan dilakukannya rekrutmen adalah untuk mencapai atau meningkatkan kinerja dan mengurangi biaya rekrutmen. Para manajer melihat rekrutmen sebagai suatu proses yang memberi akses kepada mereka untuk mendapatkan pekerja – pekerja yang potensial.

### 5. Teori Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

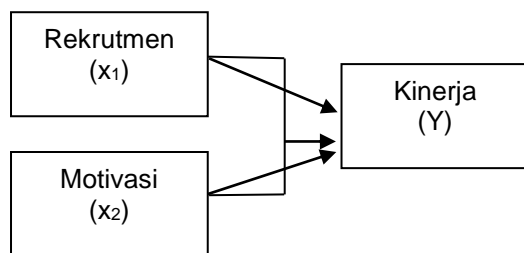
### 6. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi objek dari judul penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas ( $X_1$ ). variabel bebas dari penelitian ini adalah rekrutmen ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) yang terdapat pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

2. Variabel terikat (Y). variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan mengenai variabel rekrutmen dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



## 7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
3. Rekrutmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan yang terletak di Jl. Iskandar Muda No. 138 Medan. Penelitian dilakukan dari bulan Maret 2015 sampai dengan Agustus 2015.

### 2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

## 3. Populasi dan Sampel

### 3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pemasaran pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 160 orang.

### 3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2008:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua dari jumlah populasi yang berjumlah 160 orang dijadikan responden penelitian. Kemudian akan diambil sebanyak 30 orang karyawan untuk uji validitas dan sisanya sebanyak 130 orang karyawan digunakan untuk uji sampel penelitian.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan pengumpulan data melalui:

1. Wawancara (*Interview*)
2. Kuisisioner/Angket (*Questioner*)
3. Studi Dokumentasi

### 5. Jenis dan Sumber Data

Peneliti mengadakan penelitian guna mendapatkan data dan informasi yang akan digunakan sebagai bahan analisis. Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer
2. Data Sekunder

### 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Supriyanto (2009:109) pada dasarnya instrument penelitian, menunjuk pada seperangkat alat yang digunakan

untuk mengukur suatu fenomena sesuai dengan variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Rekrutmen

Pertanyaan	Corretd item Total Correlat ion	Sig.(2-tail ed)	Kete rang an
1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh rekrutmen terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan kepada calon pegawai yang memenuhi syarat untuk menjadi pegawai yang lebih baik?	0,423	0,020	Valid
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh rekrutmen terhadap kemungkinan adanya keistimewahan atau perlakuan khusus yang diberikan kepada calon karyawan yang mengikuti seleksi?	0,535	0,002	Valid
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian kriteria calon karyawan yang direkomendasikan oleh karyawan lain dengan kriteria yang dibutuhkan AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan?	0,716	0,001	Valid
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesediaan pegawai pada perusahaan untuk membantu pegawai baru dalam menyelesaikan tugasnya?	0,564	0,001	Valid
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tanggapan perusahaan terhadap calon karyawan yang datang langsung mengantar lamaran ke AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan?	0,573	0,001	Valid
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, cara perusahaan dalam menyeleksi berkas surat lamaran yang diantar langsung oleh calon karyawan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat?	0,524	0,003	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan	Corretd item Total Correlati on	Sig.(2-tail ed)	Keter anga n
1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pekerjaan karyawan yang tidak memenuhi target?	0,718	0,000	Valid
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, sikap toleransi/ motivasi pimpinan terhadap pekerjaan karyawan yang dinilai kurang memuaskan?	0,745	0,000	Valid
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan?	0,882	0,000	Valid
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh motivasi berupa pujian/ penghargaan dari pimpinan terhadap karyawan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	0,781	0,000	Valid
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian motivasi berupa jaminan tambahan penghasilan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan?	0,564	0,001	Valid
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, motivasi dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan intruksi pekerjaan?	0,711	0,000	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	Corrected item Total Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi?	0,766	0,000	Valid
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesediaan loyalitas karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?	0,767	0,000	Valid
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh kesesuaian dan standar target perusahaan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan?	0,681	0,000	Valid
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kemampuan karyawan dalam mencapai standar yang ditentukan atau di sepakati bersama antara atasan dan bawahan?	0,383	0,037	Valid
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan terhadap jabatan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan?	0,677	0,000	Valid
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian kompetensi terhadap pemahaman karyawan dalam menyelesaikan	0,685	0,000	Valid

pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan?			
7. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh insentif berupa uang untuk mendorong pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan?	0,622	0,000	Valid
8. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh insentif berupa uang yang diberikan perusahaan sebagai umpan balik dalam melakukan pekerjaannya?	0,502	0,000	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Menurut Ghozali (2013:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen variabel

Variabel	Conbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	0,713	6	Reliabel
Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,792	6	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,782	8	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

## 7. Uji Asumsi Klasik

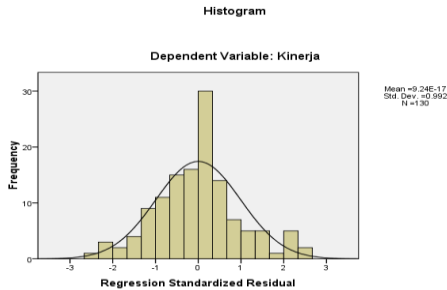
### 7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### a. Analisis Grafik

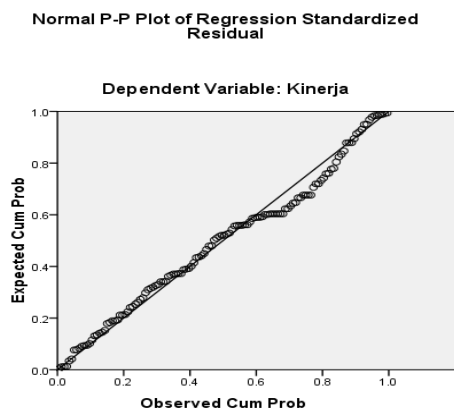
Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati

distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Histogram

Metode lain yang lebih handal dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut adalah grafiknya:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-P Plot

b. Analisis Statistik

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut adalah tabelnya

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	28.90
	Std. Deviation	77
Most Extreme Differences	Absolute	31
	Positive	.094
	Negative	.074
Kolmogorov-Smirnov Z		-0.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.066
		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

**7.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2013:105-106) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

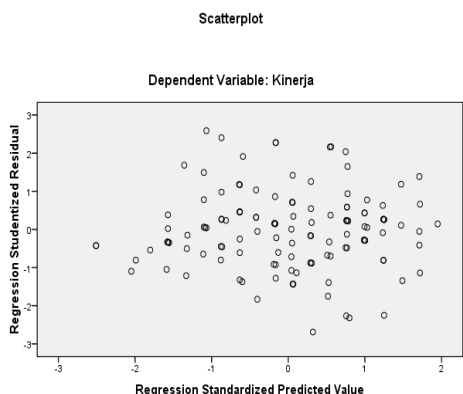
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)	.980	1.020
Rekrutmen	.980	1.020
Motivasi		

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

**7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot

a. Uji Statistik

Uji secara statistik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu; uji glejser. Dengan kriteria yaitu apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah analisisnya:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.630	1.510		1.079	.283
Rekrutmen	.079	.062	.113	1.270	.206
Motivasi	-.050	.054	-.082	-.928	.355

a. Dependent Variable: Abs  
Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

**8. Model Analisis Data Penelitian**

Menurut Sanusi (2011:135) model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Rekrutmen
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu (tingkat kesalahan kelonggaran 5%).

Tabel 9. Koefisien Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	11.299	2.336	
Rekrutmen	.452	.096	.350
Motivasi	.436	.083	.350

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui nilai – nilai:

- a = 11.299
- b<sub>1</sub> = 0,452
- b<sub>2</sub> = 0,436

sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: Y = 11.299 + 0,452 Rekrutmen + 0,436 Motivasi

**9. Koefisien Determinan Hipotesis**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 < R<sup>2</sup> < 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 <sup>a</sup>	.313	.303	2.82395

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rekrutmen  
a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2015

### 10. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=5\%$ .

Tabel 11. Hasil Uji-F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462.104	2	231.052	28.973	.000 <sup>a</sup>
Residual	1012.788	127	7.975		
Total	1474.892	129			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

### 11. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat dan mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen dan motivasi secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=5\%$ .

Tabel 12. Hasil Uji-t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.299	2.336		4.837	.000
Rekrutmen	.452	.096	.350	4.711	.000
Motivasi	.436	.083	.390	5.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

AJB Bumiputera merupakan perusahaan asuransi jiwa nasional yang pertama dan tertua di Indonesia. Perusahaan asuransi ini terbentuk pada tanggal 12 Februari 1912, di Magelang, Jawa Tengah dengan nama *Onderlinge Levensverzekering Maatschappij PGHB* disingkat dengan OL.MIJ. PGHB atau lebih dikenal dengan bahasa Inggrisnya *Mutual Life Insurance* (Asuransi Jiwa Bersama). Dengan bentuk badan usaha yang seperti ini, maka pemilik perusahaan adalah para pemegang polis.

### 2. Visi dan Misi AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan

#### 1. Visi

AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa yang Kuat, Menguntungkan, dan Berkemajuan di Indonesia.

#### 2. Misi

- Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang kuat, melalui dukungan teknologi informasi yang modern dan terintegrasi, mengembangkan produk yang berkualitas dan SDM yang berkinerja tinggi serta melaksanakan *Good Corporate Governance* (CGC) dengan baik dan benar.
- Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang menguntungkan melalui surplus operasional disetiap Kantor Cabang, pengelolaan investasi yang optimal dan menguntungkan, keseimbangan antara aset dan kewajiban untuk menjadi perusahaan yang sehat secara finansial.
- Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang Berkemajuan melalui Intensifikasi pemasaran untuk mampu masuk dalam 5 (lima) besar industri dan membangun citra perusahaan sehingga selalu berada di benak dan di hati masyarakat



### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	102	63,8%
Perempuan	58	36,6%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2015

Tabel 14. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<25 thn	37	23,1%
26-35 thn	40	25,0%
36-45 thn	57	35,6%
>45 thn	26	16,3%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2015

Tabel 15. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-10 thn	95	59,4%
11-20 thn	20	12,5%
21-30thn	16	10,0%
>30	29	18,1%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2015

Tabel 16. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S-2	12	7,5%
S-1	79	49,4%
D3	53	33,1%
SLTA	16	10,0%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2015

### 4. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan langkah awal dalam pembahasan statistik. Statistik deskriptif berkenaan dengan bagaimana data dapat digambarkan (dideskripsikan) atau disimpulkan baik secara numerik (misalnya menghitung rata-rata dan deviasi standar) atau secara grafis (dalam bentuk tabel atau grafik) untuk mendapatkan gambaran sekilas mengenai data tersebut sehingga lebih mudah dibaca dan dipahami. Deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel data berikut ini:

Tabel 17. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	130	14.00	24.00	19.1615	2.62015
Motivasi	130	10.00	25.00	20.5462	3.02730
Kinerja	130	22.00	36.00	28.9077	3.38131
Valid N (listwise)	130				

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2015

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ajb Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ajb Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rachmawati (2008:84) yang menyatakan salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Hal ini dilakukan oleh organisasi kecil, menengah, dan skala besar. Dalam organisasi ini, manajer dan karyawan bersama – sama berkerja untuk mencapai tujuan yang semakin kompleks. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan organisasi.

### 2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ajb Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ajb Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Medan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hartatik (2014:160) motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, berkerja, maupun dalam kehidupan lainnya.

Di sinilah pentingnya motivasi kerja, terlebih bagi organisasi bisnis yang sangat tergantung dari SDM. Dalam hal ini, para manajer memiliki peranan besar dalam melakukan motivasi kerja kepada para bawahannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil pembahasan di atas maka dapat kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan rekrutmen dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,2%.

### Saran

1. Bagi peneliti untuk menambah pemahaman peneliti tentang pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sebagai salah satu kajian dalam ilmu manajemen, terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

2. Bagi peneliti lainnya agar bisa menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.
3. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan rekrutmen yang lebih terbuka untuk menciptakan karyawan – karyawan yang sesuai dengan dibutuhkan sehingga memperoleh suatu bakat – bakat dan pemikiran – pemikiran yang baru untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga segala aspek motivasi seperti memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan dalam memajukan perusahaan, dihormati di lingkungan kerja dan kemampuannya bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja. Dengan mendukung karyawan melalui motivasi maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Dengan kinerja yang membaik maka tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga akan memudahkan perusahaan mencapai target – target yang telah ditetapkan.
4. Bagi Universitas sebagai bahan masukan, sumbangan pikiran dan referensi ilmu bagi jurusan, fakultas, perustakaan di Universitas Prima Indonesia Medan dan pihak lain yang membutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program. Cetakan VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hasibuan, Maelayu S.P. Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Kaswan. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ketiga. Bandung: PT. Refika Aditama, 2007.

Rachmawati, Ike, Kusdyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI, 2008.

Sanusi, Anwar. Metodologi Penelitian Bisnis. –Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kesebelas. Bandung: Alfabeta, 2008.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sulistiyani & Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Sunyoto, Drs, Danang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta: CAPS, 2013.

Supriyanto, Drs. Metodologi Riset Bisnis. Cetakan 1. Jakarta: PT. Indeks, 2009

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. Edisi pertama, cetakan ke-2. Jakarta: Prenada Media Group, 2010.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Revisi,4. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Wiludjeng SP, Sri. Pengantar Manajemen. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.