

## Pengaruh Recruitment System, Job Promotion Dan Intrinsic Motivation Terhadap Employee Performance Pt Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya Di Stasiun Sidoarjo

Akyas Daksani Achmad<sup>a</sup>, Mega Lestari<sup>b</sup>, Siti Fatimah<sup>c</sup>, Ayu Lucy Larassaty<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Fakultas Ekonomi / Manajemen , [Akyasdaksani197@gmail.com](mailto:Akyasdaksani197@gmail.com) , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi / Manajemen, [celsiefridolinsia@gmail.com](mailto:celsiefridolinsia@gmail.com) , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

<sup>c</sup> Fakultas Ekonomi / Manajemen, [fatimahsiti984@gmail.com](mailto:fatimahsiti984@gmail.com) , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

<sup>d</sup> fakultas Ekonomi / Manajemen, [larassaty.mnj@unusida.ac.id](mailto:larassaty.mnj@unusida.ac.id) , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

### Abstract

The purpose of this research is to analyze and explained in simultaneous influence partial and variable recruitment system, promotion and motivation on performance workers in internal pt kereta api indonesia persero ( sidoarjo daop station surabaya 8 ).Type this research is research penjelasan who used a quantitative approach.Research was done by direct observation by spreading the respondents to 21. Based on the results of the analysis in fact system recruitment significant of the performance of employees specified with a value significance smaller than  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). .Motivation intrinsic significant of the performance of employees , indicated by value significance smaller than  $\alpha = 0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ). While recruitment system , promotion and motivation internal significant of the performance of an employee of pt train indonesia (Persero) train station daop 8 Surabaya di Sidoarjo . Value significance f is 0,000 smaller than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000$ ).  $< 0,05$ ) and may affect performance variables employees of 0,673 atau 67,3%.

**Keywords:** Recruitment System, Job Promotion, Intrinsic Motivation

### Abstrak

Tujuan dari riset ini merupakan buat menganalisa serta menarangkan akibat dengan cara parsial serta simultan elastis sistem rekrutmen, advertensi serta dorongan dalam kepada kemampuan pegawai di PT Sepur Api Indonesia (Persero) Stasiun Daop 8 Surabaya Sidoarjo. Tipe riset ini merupakan explanatory research yang memakai pendekatan kuantitatif. Riset ini dicoba lewat pemantauan langsung dengan mengedarkan angket pada 21 responden. Bersumber pada hasil analisa nyatanya sistem rekrutmen mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan yang diklaim dengan angka signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). Advertensi mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan, ditunjukkan dengan angka signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ). Dorongan esensial mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai, ditunjukkan dengan angka signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,007 < 0,05$ ). Sebaliknya sistem rekrutmen, advertensi serta dorongan dalam mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai PT Sepur Api Indonesia (Persero) Stasiun Daop 8 Surabaya Sidoarjo. Angka signifikansi F merupakan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000$ ).  $& 0,05$ ) serta bisa pengaruh elastis kemampuan pegawai sebesar 0,673 ataupun 67,3%.

**Kata Kunci:** Recruitment System, Job Promotion, Intrinsic Motivation

## 1. PENDAHULUAN

Pangkal energi orang (SDM) ialah aspek yang amat berarti apalagi tidak bisa dipisahkan dari badan, bagus institusi ataupun industri. Pangkal energi orang pula mempunyai akibat yang penting kepada kemajuan industri, sebab mutu karyawan mempunyai akibat yang penting kepada hasil industri. Badan yang efisien wajib bisa menciptakan, mengedarkan, menjaga, serta meningkatkan orang buat menggapai hasil yang di idamkan (Marwansyah, 2012). Dari mari bisa disimpulkan kalau pendapatan tujuan industri amat ditetapkan oleh partisipasi orang dalam pemograman, pengorganisasian, advis, pengkoordinasian serta pengarahan operasi.

Sumber daya manusia perusahaan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal, pengurangan karyawan dengan pengetahuan manajemen sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan. Kepergian karyawan dari suatu perusahaan disebut sebagai retrenchment. Rekrutmen adalah cara untuk menemukan dan menemukan orang-orang terbaik dan mendukung perjalanan bisnis sesuai dengan keterampilan dan kemampuan masing-masing individu. Proses rekrutmen karyawan tidak bisa dilakukan sembarangan jika perusahaan ingin mendapatkan personel yang berkualitas. Perusahaan pertama-tama harus mengetahui berapa banyak dan di bidang spesialis mana tenaga kerja masa depan akan dibutuhkan. Setelah kegiatan pensiun atau pekerjaan berakhir, pilihan harus dibuat. Seleksi adalah proses memilih atau mendatangkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang ditentukan. Setelah proses seleksi selesai, tenaga kerja siap beraksi. Mediasi mengacu pada adaptasi seseorang terhadap tugas yang dilakukannya berdasarkan tuntutan tugas (Kasmir dan Jakfar, 2012).

Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab, dan/atau level yang lebih tinggi. Promosi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memegang peranan penting bagi setiap karyawan, sehingga setiap karyawan selalu menetapkan tujuan kemajuan. Promosi adalah peninggian jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi, promosi dapat berupa kenaikan jabatan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ketika pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk memajukan karirnya sehingga terjadi penurunan kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai ini disebabkan adanya ketidakpuasan yang juga dapat mempengaruhi motivasi atau semangat pegawai dalam bekerja.

Dorongan kegiatan ialah kedudukan yang diperlukan tiap orang, oleh sebab itu dorongan jadi pelopor pegawai serta memunculkan antusias serta kebahagiaan buat melaksanakan profesi dengan bagus (Dotulong & Assagaf, 2015). Dorongan kegiatan seseorang pegawai bisa mencuat kala pegawai itu menyambut dorongan dari area keluarga, area sosial ataupun area kegiatan, walaupun dorongan pula bisa berawal dari dalam diri sendiri. Dengan metode ini, pegawai yang termotivasi sanggup melaksanakan profesinya seluruhnya cocok dengan tujuan profesinya. Bagi Malayu S. P. Hasibuan (2006) terdapat 2 metode yang bisa memotivasi, ialah: Dorongan langsung serta dorongan tidak langsung. Dorongan langsung merupakan Dorongan yang diserahkan dengan cara langsung pada tiap orang, bagus berbentuk ataupun tidak berbentuk, buat penuhi keinginan serta kepuasannya. Sebab karakternya yang langsung, Dorongan ini bertabiat spesial, semacam B. Aplaus, apresiasi, bantuan liburan, dan lain- lain. Sebaliknya dorongan tidak langsung merupakan dorongan dalam wujud lain (tidak hanya perkataan) yang tujuannya merupakan buat tingkatkan antusias serta antusiasme dalam bertugas. Ilustrasi dorongan ini merupakan perlengkapan, bangku yang aman, tempat kegiatan yang aman, perlengkapan kegiatan yang baik.

Kinerja karyawan dijadikan sebagai acuan untuk tiap industri dalam melaksanakan usahanya, bagus dari bidang mutu ataupun jumlah produk. Semacam dalam kompetisi bidang usaha dikala ini, dimana industri wajib memperjuangkan mutu serta keselamatan karyawannya, seperti itu energi saing industri lain. Tidak cuma industri yang mempunyai modal besar buat menggapai tujuannya, namun industri pula wajib mencermati faktor- faktor penciptaan yang mencakup alam, daya kegiatan serta keahlian, dimana faktor- faktor itu tidak bisa berdiri sendiri melainkan wajib silih mensupport buat menggapai tujuan dengan cara efisien serta berdaya guna. (Gagah berani, Haris, serta Suwena, 2019).

Pt. Sepur Api Indonesia (Persero) merupakan Tubuh Upaya Kepunyaan Negeri (BUMN) yang menyelenggarakan upaya angkutan sepur api serta upaya cagak upaya yang lain. Mengutamakan Profesional, Profesional, Serasi, Patuh, Adaptif serta Kolaboratif (Adab) menawarkan peluang putra-

putri bangsa buat berasosiasi dengan PT serta berkerja. KAI buat penuh keinginan aturan operasional, perawatan alat serta infrastruktur di PT. Sepur Api Indonesia. Seluruh data rekrutmen cuma bisa diamati di web sah PT. Sepur Api Indonesia (PERSERO) di: <https://recruitment.kai.id>. Rekrutmen PT Sepur Api Indonesia tidak dipungut bayaran serta tidak memakai sistem penukaran bayaran pemindahan yang terpaut dengan rekrutmen. Sistem knockout memutuskan persetujuan karyawan, terhadap keputusan siapa tidak ada banding yang dapat diajukan. Sistem rekrutmen ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menjaring personel yang benar-benar berkualitas melalui proses seleksi yang ketat.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan sistem rekrutmen, promosi dan motivasi yang mengukur kinerja karyawan dengan melihat dampak dan kaitannya dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Hal ini dikarenakan Pulau Jawa merupakan daerah yang cukup padat yang dapat menghadapi permasalahan lalu lintas akibat bertambahnya kendaraan bermotor. Selain menjelaskan kualitas sumber daya manusia, peneliti juga ingin mengetahui strategi apa saja yang digunakan PT KAI untuk meningkatkan kualitas sistem ketenagakerjaan, promosi dan motivasi untuk mengukur kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, dan aspek pendukung serta penghalang yang timbul dengan impian menuntut penurunan pemakaian alat transportasi individu yang bisa berakibat sungguh- sungguh kepada kehancuran area, dan mengenali kemajuan perkeretaapian bisa terkabul mensupport pemindahan berkepanjangan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Recruitment System*

#### a. *Definisi Rekrutment System*

Bagi Rivai (2009: 148), rekrutmen selaku serangkaian aktivitas yang diawali dikala industri menginginkan pegawai serta membuka lowongan sampai menciptakan calon yang di idamkan ataupun penuh kualifikasi posisi ataupun lowongan yang terdapat. Sebaliknya bagi Hasibuan (2011: 28). Rekrutmen merupakan cara rekrutmen, pemilahan, penempatan, arah serta arah buat menarik pegawai yang hendak dengan cara berdaya guna serta efisien menggapai tujuan badan. Bagi Mardianto (2014: 8) dimaksud selaku cara menarik calon pegawai yang sanggup penuh kualifikasi serta keinginan badan atau industri. Cara rekrutmen tidak cuma menarik seorang ke industri, namun pula tingkatkan kesempatan buat menjaga pegawai potensial yang hendak jadi pegawai sehabis perekrutan. Pada intinya, perekrutan merupakan mengenai usaha mendapatkan pangkal energi orang yang dibutuhkan buat memuat posisi khusus. (Nurmansyah, 2011: 71) yang mendeskripsikan perekrutan selaku guna buat memperoleh pegawai terkini buat memuat lowongan posisi yang terdapat di bagian bidang usaha. Timbulnya ajuan profesi diakibatkan oleh sebagian aspek ialah (Nurmansyah, 2011:71)

1. Karyawan telah dipindahkan
2. Berhenti atas kemauan sendiri
3. Pengunduran diri atas keputusan perusahaan
4. Pensiun
5. Meninggal dunia
6. Ekspansi bisnis

Berdasarkan hasil penelitian Widyan dan I Wayan (2020) yang berjudul “Akibat Rekrutmen serta Advertensi Pada PT. Bank Sinarmas Agen Denpasar” membuktikan kalau rekrutmen mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Iskandar (2018), yang menciptakan kalau rekrutmen mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai.

#### b. *Indikator Recruitment System*

Menurut Hasibuan (2011:41) Indikator – indikator variabel proses Rekrutmen meliputi:

1. Dasar Rekrutmen  
Harus mengikuti spesifikasi tugas yang ditugaskan untuk menyelesaikan tugas.
2. Sumber Daya Perekrutan

- a. Sumber Internal  
Mentransfer orang yang memenuhi persyaratan kualitas lowongan ini, yang biasanya diisi secara internal.
- b. Sumber Eksternal  
Karyawan yang mengisi lowongan direkrut dari luar perusahaan.
3. Metode Perekrutan
  - a. Metode tertutup  
Hanya pegawai atau orang-orang tertentu, biasanya hanya kerabat dan kerabat dekat saja yang diberitahu tentang ketenagakerjaan tersebut
  - b. Metode terbuka  
Rekrutmen dikomunikasikan secara luas dengan memposting pemberitahuan dan mendistribusikannya ke public.
- c. Faktor yang mempengaruhi *Recruitment System*  
Secara umum, ada tiga faktor yang mempengaruhi proses tersebut Rekrutmen karyawan, yaitu faktor organisasi dan faktor lingkungan.
  - a. Situasi ekonomi secara umum. Dalam kondisi ekonomi yang relatif sulit, biasanya terjadi kelebihan pasokan atau jumlah pekerja yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah kursus. Dalam hal ini relatif lebih mudah bagi perusahaan untuk mencari karyawan baru karena banyak pencari kerja.
  - b. Ketersediaan tenaga kerja pada area terapan, jika area terapan adalah area bergradasi maka perusahaan akan lebih sulit untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Misalnya bidang teknologi informasi atau bidang teknologi seluler.
  - c. Perusahaan. Biasanya lebih mudah bagi perusahaan untuk menemukan dan mempekerjakan orang-orang terbaik ketika perusahaan tersebut memiliki reputasi yang baik, sehingga lulusan terbaik bersaing untuk mendapatkan pekerjaan.

**H<sub>1</sub> : Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo**

**2. Job Promotion**

- a. Definisi *Job Promotion*  
Promosi berarti bahwa seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hierarki pekerjaan yang lebih tinggi, dan pendapatan yang lebih tinggi. Indikator dari pernyataan Handoko (2018) digunakan untuk mengukur kemajuan yaitu : Karyawan yang loyal dan jujur, kreatif dan proaktif, lebih berharga dari karyawan lainnya, dapat memberikan solusi atas keluhan dan profesional dalam bekerja. Biasanya promosi diikuti dengan peningkatan pendapatan dan keuntungan lainnya. Penghargaan atas prestasi biasanya diekspresikan dalam bentuk iklan. Karyawan menganggap promosi menarik dibandingkan dengan penghargaan lainnya karena promosi bersifat permanen dan jangka panjang dan promosi meningkatkan kinerja karyawan. Istilah promosi mengacu pada perkembangan di mana promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dipromosikan dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab yang meningkat biasanya disertai dengan promosi.  
Berdasarkan hasil penelitian Widyana dan I Wayan (2020) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar” menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian Suparina (2018), yang menemukan bahwa iklan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Indikator *Job Promotion*  
Menurut Wahyud (2012:92) Indikator periklanan yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah sebagai berikut:
  1. Kejujuran.

Kejujuran dianggap sangat penting, terutama ketika menyangkut tugas-tugas yang berkaitan dengan keuangan, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Hal ini untuk mencegah inisiatif promosi merugikan perusahaan karena ketidakjujuran karyawan yang dipromosikan.

2. Tingkat loyalitas.  
Loyalitas karyawan terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria tindakan dukungan. Loyalitas yang tinggi diterjemahkan menjadi tanggung jawab yang lebih besar.
  3. Tingkat pendidikan.  
Saat ini, biasanya ada kriteria minimum dalam manajemen perusahaan, yang menurutnya tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan dipromosikan ke posisi tertentu. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam menilai prospek pengembangan perusahaan ke depan.
  4. Pengalaman kerja.  
Pengalaman kerja sering dijadikan salah satu kriteria promosi. Karena senioritasnya, mereka dianggap lebih berpengalaman dibandingkan anak muda. Oleh karena itu diasumsikan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan yang lebih tinggi, lebih banyak ide dan kualitas kepemimpinan yang baik.
  5. Inisiatif.  
Saat mempromosikan bentuk pekerjaan tertentu, inisiatif dan kreativitas pribadi (inisiatif) mungkin menjadi salah satu persyaratan yang tidak dapat dinegosiasikan. Ini karena jenis pekerjaan tertentu membutuhkan inisiatif yang benar-benar kreatif untuk kelangsungan usaha. Hal inilah yang menyebabkan penerapan promosi karyawan mempengaruhi pertumbuhan laba yang lebih besar dari sebelumnya. Tugas di atas adalah pertimbangan terpenting karyawan.
- c. Faktor yang mempengaruhi *Job Promotion*  
Program promosi harus dengan jelas menyatakan alasan promosi seorang karyawan di dalam perusahaan. Ini penting agar kaum buruh tahu nasibnya dan bisa memperjuangkannya. Menurut Hasibuan (2016:109-111) pedoman promosi pegawai adalah:

1. Pengalaman (Senioritas)  
Pengalaman ialah advertensi bersumber pada lamanya pengalaman kegiatan karyawan. Advertensi merupakan pengalaman kegiatan seseorang orang, dimana orang yang sudah bertugas sangat lama dengan industri diprioritaskan dalam aktivitas advertensi. Kebajikan wajib dinilai serta membenarkan kalau pengalaman merupakan guru yang bernilai. Dengan pengalaman seorang sanggup meningkatkan keterampilannya sedemikian muka alhasil pegawai senantiasa senang dengan industri serta bertugas dengan impian sesuatu dikala dipromosikan. Kelemahannya merupakan pegawai yang keterampilannya amat terbatas, namun sebab telah lama bertugas, beliau senantiasa dipromosikan. Akhirnya, industri dijalani oleh orang yang mempunyai keahlian yang lemas, alhasil kemajuan serta keberlangsungan industri dipertanyakan.
2. Kecakapan (Ability)  
Seseorang dipromosikan berdasarkan asesmen kompetensi. Aspek promosi adalah keterampilan, orang yang berkualitas atau berpengalaman dipromosikan terlebih dahulu. Kompetensi adalah jumlah dari semua kemampuan yang dapat dibuktikan mengarah pada hasil yang dapat dijelaskan (definisi). Kualifikasi adalah kumpulan pengetahuan (terlepas dari bagaimana pengetahuan itu diperoleh) yang diperlukan untuk:
  - a. Mampu menerapkan metode kerja praktek, teknik khusus dan jurusan.
  - b. Gabungkan dan selaraskan berbagai elemen situasi kepemimpinan. Keahlian di bidang ini dapat digunakan dalam pekerjaan konsultasi atau implementasi. Keterampilan ini menggabungkan unsur perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengevaluasi dan berinovasi.
  - c. Kemampuan motivasi langsung.
3. Kombinasi pengalaman dan keterampilan.  
Menggabungkan pengalaman dan keterampilan adalah promosi berdasarkan lama pengalaman dan keterampilan. Kriteria promosi didasarkan pada masa kerja, catatan

pendidikan formal dan hasil tes promosi. Jika seseorang lulus tes, suplementasi hasil tes dianjurkan. Cara ini menjadi dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena membina individu yang paling berpengalaman dan cerdas untuk mengatasi kelemahan promosi berdasarkan pengalaman atau kemampuan semata.

**H<sub>2</sub> : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo**

**3. *Intrinsic Motivation***

a. Definisi *Intrinsic Motivation*

Dorongan esensial merupakan dorongan yang muncul dengan sendirinya. Dorongan kegiatan sanggup membuat seorang bertanggung jawab atas profesinya serta mengoptimalkan tujuan yang dicapai. Dorongan kegiatan pula berfungsi berarti dalam kemampuan pegawai. Dorongan kegiatan dapat bertabat lisan ataupun nonverbal. Dorongan kegiatan merupakan sesuatu aktivitas yang bisa memunculkan perasaan ataupun mendesak seseorang karyawan buat bertugas serta berprestasi dalam bertugas cocok dengan visi serta tujuan badan tempat tiap-tiap karyawan bertugas. Elastis dorongan esensial diukur dengan memakai penanda yang berhubungan dengan opini serta riset Aditya serta Agus (2013), ialah atensi, tindakan positif, serta keinginan.

Bersumber pada hasil riset yang dicoba oleh Ahmad Taufiq (2016) dengan kepala karangan “Akibat Dorongan Esensial kepada Kemampuan Pegawai Dengan Kebahagiaan Kegiatan Serta Patuh Kegiatan Selaku Elastis Perantaraan Pada Tubuh Pusat Statistik Kabupaten Magelang” membuktikan kalau dorongan esensial mempunyai akibat positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Hasil ini searah dengan riset Hidayat serta Tjahjono (2015) yang menarangkan kalau dorongan esensial mempengaruhi dengan cara positif serta penting kepada kemampuan pegawai.

b. Indikator *Intrinsic Motivation*

Psikolog dan konsultan manajemen Herzberg (2009:46) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki enam indikator, antara lain:

1. Pencapaian prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggungjawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan berkembang

c. Faktor yang mempengaruhi *Intrinsic Motivation*

1. Bagi Herzberg dalam Hanifah (2017) Melaporkan kalau pegawai termotivasi buat bertugas diakibatkan oleh 2 aspek, ialah:
  - a. Profesi itu sendiri (the work it self); Berat entengnya tantangan yang dirasakan daya kegiatan dari profesinya.
  - b. Perkembangan (advancement); Besar kecilnya mungkin daya kegiatan berkesempatan maju dalam profesinya semacam naik jenjang.
  - c. Tanggung jawab (responsibility); Besar kecilnya yang dialami kepada tanggung jawab diserahkan pada seseorang daya kegiatan.
  - d. Pengakuan (recognition); Besar kecilnya pengakuan yang diserahkan pada daya kegiatan atas hasil kegiatan.
  - e. Pendapatan (achievement); Besar kecilnya mungkin daya kegiatan menggapai hasil kegiatan besar.
2. Bagi Herzberg dalam Rosidah (2009: p.241), berkata kalau ada golongan aspek situasi esensial yang mencakup: pendapatan hasil, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan pegawai itu sendiri, mungkin bertumbuh. Kehabisan situasi ini bukan berarti meyakinkan situasi yang tidak puas,

hendak namun jika situasi begitu terdapat ialah dorongan yang kokoh yang hendak menciptakan hasil yang bagus.

3. Bagi Sondang P. Siagian dalam Sriwidodo (2010), menarangkan bahwasannya filosofi ini diterjemahkan dengan cara simpel kalau para pegawai bisa dipecah jadi 2 kalangan besar ialah:
  1. mereka yang termotivasi oleh faktor- faktor esensial ialah energi sorong yang mencuat dari dalam diri tiap- tiap.
  2. faktor- faktor esensial ialah penganjur yang tiba dari luar diri seorang, paling utama dari badan tempatnya berkreasi. Bagi filosofi ini faktor- faktor yang mendesak pandangan dorongan yakni kesuksesan, pengakuan, watak profesi yang jadi tanggung jawab seorang, peluang mencapai perkembangan, serta perkembangan. Aspek hygiene yang muncul yakni, kebijaksanaan industri, pengontrolan, situasi profesi, imbalan atau pendapatan, ikatan dengan kawan sekerja, kehidupan individu, ikatan dengan para anak buah, status, serta keamanan.

#### 4. *Employee Performance*

##### 1. Definisi *Employee Performance*

Konsep kinerja mengacu pada tingkat kinerja karyawan atau organisasi kualifikasi pekerjaan. Stoneman (1995:113) berpendapat bahwa efisiensi terbukti efisiensi karyawan. Ini adalah hasil yang dicapai saat melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang tersedia. Meskipun Bernards & Russel (1998:239) menjelaskan bahwa efisiensi adalah catatan hasil kegiatan pekerjaan atau aktivitas tertentu untuk jangka waktu tertentu.

1. Menurut S. Syamsiri (2016), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Adamy (2016), kinerja karyawan mengacu pada seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, yang meliputi kuantitas produksi, kualitas produksi, masa produksi, kehadiran di tempat kerja, dan sikap relatif.
3. Menurut Busro (2018), kinerja adalah hasil kerja karyawan, baik individu maupun kelompok, yang dimasukkan ke dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. meliputi kemampuan, keuletan, kemandirian, kompetensi, mengetahui masalah sesuai tenggat waktu yang diberikan secara tidak sah, tidak melanggar hukum dan bertindak sesuai prinsip moral dan etika.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian norma dan standar yang dicapai oleh karyawan ukuran yang telah ditentukan. Total Performance Scorecard merupakan terobosan baru dalam pengukuran kinerja seperti: melengkapi model Balanced Scorecard (BSC), yang selain kelebihanannya juga model BSC memiliki beberapa kelemahan (Neely et.al.:2000), antara lain:

1. Hubungan antar pengukuran dan pengembalian non-keuangan yang relatif kecil, atau haruskah kita katakan, tidak ada jaminan tingkat keuntungan di masa depan dapat dibuat dengan mengikuti tujuan area non-keuangan,
2. Penekanan pada aspek keuangan, bahkan ketika aspek lain dipertimbangkan dalam proses pengukuran, tetapi aspek keuangan seringkali menjadi metrik yang paling penting,
3. Tidak memiliki mekanisme perbaikan untuk mengevaluasi kinerja dan tidak fleksibel untuk berubah,
4. Pengukuran menggunakan terlalu banyak kriteria untuk mencapai pengukuran semakin kompleks,
5. Kesulitan dalam menemukan kompromi antara inisiatif keuangan dan non-keuangan, mengharuskan manajemen untuk melakukan berbagai pertimbangan dan penyesuaian,
6. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran kinerja secara keseluruhan kepada manajer senior,
7. BSC dirancang sebagai alat pemantauan dan kontrol, bukan alat perbaikan Efektivitas,

8. hanya memberikan indikasi bagaimana langkah-langkah yang tepat dapat diidentifikasi;
2. Indikator *Employee performace*  
Indikator kinerja Blickle et al. (2007) ada tiga, diantaranya sebagai berikut:
    1. Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
    2. Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan untuk menghadapi dengan baik kejadian tak terduga dalam aktivitas kerja secara umum dan beradaptasi dengan perubahan.
    3. Kinerja Konstektual, yaitu keramahan karyawan saat bekerja dengan rekan kerja lainnya dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.
  3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance*
    1. Infrastruktur di tempat kerja  
Tersedianya sarana prasarana yang memadai di tempat kerja
    2. Lingkungan Kerja  
Perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang sehat bagi seluruh karyawan. Salah satunya memiliki ruang kantor dengan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik.
    3. Jobdesk yang jelas  
Rincian uraian tugas karyawan harus jelas dan transparan. Pembagian desk ini menjadi acuan kerja bagi setiap pegawai yang berada di bawah tanggung jawabnya. Tidak ada lagi karyawan yang bingung harus berbuat apa atau karyawan membantu karyawan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya.
    4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan tercermin dalam banyak hal. Lebih mudah jika Anda datang ke kantor. Karyawan yang bertanggung jawab harus selalu datang ke kantor tepat waktu. Dalam hal pekerjaan, kinerja karyawan yang bertanggung jawab selalu konsisten, menyeluruh dalam bekerja, berinisiatif, selalu jujur, semangat kerja yang baik dan semangat tim.
    5. Visi dan misi perusahaan  
Visi dan misi adalah dua hal yang berbeda. Visi adalah cita-cita, impian atau nilai-nilai dari suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Visi adalah tujuan yang harus dicapai dan para pendiri telah menetapkan ke mana mereka ingin perusahaan pergi. Sedangkan misi terdiri dari langkah-langkah atau langkah-langkah yang diambil untuk mencapai visi. Tidak jarang beberapa karyawan bergabung dengan perusahaan karena tertarik dengan visi dan misi perusahaan. Jika ada karyawan yang kinerjanya menurun, bisa jadi salah satunya tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan.
    6. Budaya Organisasi  
Satu perusahaan dan perusahaan lain mempunyai budaya yg berbeda, & setiap perusahaan umumnya mempunyai karakteristik khasnya masing-masing. Inilah yg mampu sebagai galat satu faktor berpengaruh dalam kinerja karyawan, lantaran budaya organisasi yg kurang sinkron menggunakan apa yg diperlukan sebagai akibatnya menjadikannya kurang produktif, akibatnya kinerja sebagai menurun.
    7. Sistem Komunikasi  
Tidak hanya hard skill saja yg wajib dimiliki sang karyawan, soft skill misalnya komunikasi wajib diasah dengan sering berkomunikasi antar karyawan & divisi lain pada perusahaan.
    8. Kinerja Pimpinan  
Pemimpin dalam perusahaan dituntut untuk selalu bisa memberi contoh kepada semua karyawannya. Pemimpin juga harus dituntut untuk dapat berpengaruh dan memberi contoh untuk semua karyawannya.

### 9. Skill Upgrade

Tidak hanya kasus ketenagaaan & fasilitas saja, seseorang karyawan wajib mempunyai skill yg bertambah. Perusahaan yg baik merupakan yg menaruh keeluasaan pada karyawannya buat melakukan upgrade skill misalnya mengikuti pelatihan, workshop bahkan kuliah lagi.

### 10. Insentif dan Reward

Memberikan bonus dan insentif kepada karyawan saat sudah melampaui target yang diberikan perusahaan. Berikan karyawan target-target yang dengan bonus yang menarik dan bandingkan kinerjanya sebelum dan sesudahnya pastinya akan ada perubahan.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanation research*) serta menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena teknik pengambilan data menggunakan pembagian kuisioner kepada sampel penelitian yang nantinya berupa angka-angka dan diolah hingga medapat kesimpulan.

### a) Population and sample

Menurut Sugiyono, 2016 populasi merukan area abstraksi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang memiliki mutu serta karakter khusus yang diaplikasikan oleh periset buat dipelajari serta ditarik kesimpulan. Keryawan PT. Sepur Api Indonesia Daop 8 Surabaya terdiri atas pegawai senantiasia serta pegawai tidak senantiasia. Populasi dalam riset ini merupakan karywan senantiasia PT. Sepur Api Indonesia Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo yang berjumlah 38 pegawai.

### A. Data Analysis Technique

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### • Uji Normalitas

Percobaan Normalitas merupakan suatu percobaan yang dicoba dengan tujuan buat memperhitungkan edaran informasi pada suatu golongan informasi ataupun elastis, apakah edaran informasi itu berdistribusi wajar ataukah tidak. Percobaan normalitas dimaksudkan buat mencoba apakah dalam bentuk regresi angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak. Bagi Ghozali (2017: 127) ada 2 metode dalam memperhitungkan apakah residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak dengan analisa diagram serta analisa statistic. Riset. 1. HO diperoleh bila angka p-value pada kolom asymp. Sig (2- tailed) levelof significant ( $\alpha=0, 05$ ), kebalikannya Ha ditolak.

2. HO ditolak bila angka p- value pada kolom asymp. Sig (2- tailed) < level of significant ( $\alpha=0, 05$ ), kebalikannya Ha diperoleh.

##### • Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terdapatnya ikatan linier yang sempurna antara sebagian ataupun seluruh elastis yang menarangkan bentuk regresi (Ajijja, 2011). Terdapat ataupun tidaknya multikolinearitas bisa dikenal dari koefisien hubungan dari tiap-tiap elastis independent. Multikolinearitas cuma terjalin dalam regresi linier berganda ataupun beragam. Ada sebagian ciri sesuatu regresi linier berganda mempunyai permasalahan dengan multikolinearitas ialah terdapatnya R square besar, namun cuma terdapat sedikit elastis bebas yang penting.

##### • Uji Heteroskedastisitas

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke observasi yang lain (Ghozali, 2018: 120). Dalam observasi ini buat mengetahui kehadiran heteroskedastisitas bisa dicoba dengan metode percobaan Harvey. Percobaan heteroskedastisitas dipakai bila bentuk regresi mempunyai ketidakcocokan antara satu observasi dengan observasi yang lain. Dalam percobaan ini diketahui dengan 2

ketetapan. Bila hasil antara perkiraan dengan residual membuat sesuatu pola hingga bentuk regresi yang kita untuk mempunyai gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ialah bentuk regresi yang mengaitkan lebih dari satu elastis bebas. Analisa regresi linear berganda dicoba buat mengenali arah serta seberapa besar akibat elastis bebas kepada elastis terbatas (Ghozali, 2018). Dalam riset ini memakai bentuk regresi linier berganda disebabkan elastis yang dipakai lebih dari 2 elastis bebas( leluasa) ialah rekrutmen (X1). Advertensi Kedudukan (X2), Dorongan interinsik (X3) yang dihuungkan dengan elastis terbatas( terikat) ialah kemampuan pegawai (Y).

- Uji t (Parsial)

- Percobaan t dipakai buat mengenali apakah elastis bebas (rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial) dengan cara parsial mempunyai akibat penting kepada elastis terbatas (kemampuan pegawai)

- Uji F (Simultan)

Percobaan statistik F pada dasarnya dipakai buat menunukkan apakah elastis bebas (X) dengan cara bersama- sama mempengaruhi dengan cara simultan kepada elastis terbatas (Y) (Priyant, 2008).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Saat sebelum informasi riset dicoba analisa serta ulasan, terlebih dulu dicoba percobaan anggapan klasik buat mengenali apakah informasi yang didapat lewat penjatahan angket pada pegawai PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo sudah penuhi ketentuan, yang setelah itu bisa dicoba percobaan selanjutnya ialah pengetesan anggapan yang sudah diformulasikan dalam riset ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov	
N	
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean
	Std. Deviator
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Bersumber pada hasil percobaan normalitas dikenal kalau angka signifikansi yang didapat merupakan  $0.876 > 0.05$ , hingga bisa disimpulkan kalau informasi riset sudah berdistribusi wajar.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinear

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-14.143	8.190		-1.727
	Sistem Rekrutmen	.633	.182	.495	3.478
	Promosi	.293	.098	.427	3.002

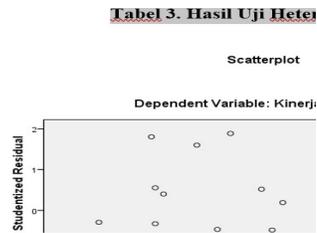
Pengaruh Recruitment System, Job Promotion Dan Intrinsic Motivation Terhadap Employee Performance Pt Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya Di Stasiun Sidoarjo (Akyas Daksani Achmad)

**Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022**

Bersumber pada bagan 2. dikenal kalau angka VIF elastis sistem rekrutmen (X1), advertensi kedudukan (X2), serta dorongan esensial (X3) dengan cara beruntun merupakan 1. 054, 1. 049, serta 1. 005 membuktikan kalau angka VIF seluruh elastis bebas nilainya < 10. Setelah itu angka Tolerance dengan cara beruntun merupakan 0. 949, 0. 953, serta 0. 996 membuktikan kalau angka Tolerance seluruh elastis bebas nilainya > 0. 1 hingga informasi hasil riset itu tidak terjalin multikolinearitas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022**

Bersumber pada bagan 3. percobaan heteroskedastisitas, pada bagan scatterplot diatas membuktikan bila informasi hasil riset menabur membuat suatu pola ataupun dengan tutur lain tidak terjalin terdapatnya sesuatu ketidaksamaan versi dari residual buat seluruh observasi pada bentuk regresi. Alhasil bisa disimpulkan kalau tiap- tiap elastis leluasa (Sistem Rekrutmen, Advertensi Kedudukan, serta Dorongan Esensial) tidak mempengaruhi penting kepada absolute residual ( $\alpha=0, 05$ ) hingga bentuk regresi tidak terjalin pertanda heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisa koefisien regresi pada dasarnya ialah pengetesan kepada bagian signifikansi ikatan serta besarnya akibat dari elastis leluasa( bebas) kepada elastis terikat (terbatas). Dari hasil riset yang setelah itu dicoba dengan memakai dorongan program pc SPSS 16. 0 for Windows, didapat pertemuan regresi yang tergambarkan dalam bagan selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel		Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Terikat	Bebas				
Kinerja Karyawan (Y)	Constant	-14.143			
	Sistem Rekrutmen (X1)	0.633	3.478	0.003	Signifikan
	Promosi Jabatan (X2)	0.293	3.002	0.008	Signifikan
	Motivasi Intrinsik (X3)	0.541	3.086	0.007	Signifikan
R	= 0.820				
R Square	= 0.673				
Adjusted R Square	= 0.615				
Intercept	= 1.73961				
$\alpha$	= 0.05 (5%)				
N	= 21				

**Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022**

Bersumber pada bagan 4, didapat pertemuan regresi ialah:  $Y = -14.143 + 0.633 X1 + 0.293 X2 + 0.541 X3$ . Dari hasil pertemuan itu, hingga bisa dipaparkan selaku selanjutnya:

- a) Konstanta (a)=- 14. 143, membuktikan besarnya kemampuan, ciri minus pada konstanta tidak jadi permasalahan disebabkan bentuk regresi saat sebelum dicoba sudah penuhi percobaan anggapan klasik serta bila sepanjang angka slope (X) tidak Nihil. Sebab pada dasarnya regresi dipakai buat memperhitungkan Y bersumber pada angka pergantian X, alhasil yang sepatutnya jadi atensi merupakan X (slope), bukan angka konstanta (Dougherty, 2002).
- b) Koefisien regresi sistem rekrutmen (b1) sebesar 0. 633 membuktikan besarnya akibat sistem rekrutmen kepada kemampuan pegawai. Koefisien regresi berbekas positif membuktikan sistem rekrutmen mempengaruhi searah kepada kemampuan pegawai.

- c) Koefisien regresi advertensi kedudukan (b2) sebesar 0. 293 membuktikan besarnya akibat advertensi kedudukan kepada kemampuan pegawai. Koefisien regresi berbekas positif membuktikan kalau advertensi kedudukan mempengaruhi searah kepada kemampuan pegawai.
- d) Koefisien regresi dorongan esensial (b3) sebesar 0. 541 membuktikan besarnya akibat dorongan esensial kepada kemampuan pegawai. Koefisien regresi berbekas positif membuktikan kalau dorongan esensial mempengaruhi searah kepada kemampuan pegawai, yang berarti tiap kenaikan dorongan esensial hendak menimbulkan kenaikan kemampuan pegawai.

Tidak hanya itu bersumber pada bagan 4, koefisien hubungan (R) sebesar 0. 820; membuktikan kalau ada ikatan yang kokoh antara sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial kepada kemampuan pegawai sebesar 82%. Ikatan ini bisa dikategorikan tercantum kokoh, begitu juga dikenal kalau sesuatu ikatan dibilang sempurna bila koefisien korelasinya menggapai nilai 100% ataupun 1 (bagus dengan nilai positif ataupun minus semacam pada konstanta hubungan pada bagan 4 yang berbekas minus). Hasil analisa regresi linier berganda di atas, bisa dikenal angka koefisien pemastian (R square) sebesar 0. 673. Nilai ini membuktikan kalau elastis sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial bisa menarangkan alterasi ataupun sanggup membagikan partisipasi kepada elastis kemampuan pegawai sebesar 67. 3%, sebaliknya lebihnya sebesar 32. 7% diakibatkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ataupun dipaparkan dalam riset ini.

**2. Uji t (Parsial)**

Percobaan t dipakai buat memandang akibat elastis bebas dengan cara perseorangan kepada elastis terbatas ialah dengan metode memandang koefisien regresi parsial yang bisa dipakai buat mengenali tingkatan akibat tiap- tiap elastis leluasa (bebas) kepada elastis terikat( terbatas). Selanjutnya merupakan bagan hasil percobaan t.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

(independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut adalah

Table 5. Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardi
		B	Std. Error	Coefficie
1	(Constant)	-14.143	8.190	Beta
	Sistem Rekrutmen	.673	.182	

**Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022**

**Uji Hipotesis 1**

Bersumber pada bagan hasil percobaan t, bisa dikenal kalau angka thitung elastis Sistem Rekrutmen (X1) lebih besar dari ttabel (3. 478 > 1. 73961) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0, 05$  (0. 003 < 0. 05). Alhasil teruji elastis Sistem Rekrutmen (X1) mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Pegawai (Y). Dengan begitu, anggapan awal yang melaporkan kalau Sistem Rekrutmen (X1) mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Pegawai (Y) dengan cara statistik diperoleh.

**Uji Hipotesis 2**

Bersumber pada bagan hasil percobaan t, bisa dikenal kalau angka thitung elastis Advertensi Kedudukan (X2) lebih besar dari ttabel (3. 002 > 1. 73961) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0, 05$  (0. 008 < 0. 05). Alhasil teruji elastis Advertensi Kedudukan (X2) mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Pegawai (Y). Dengan begitu, anggapan kedua yang melaporkan kalau

Advertensi Kedudukan (X2) mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Pegawai (Y) dengan cara statistik diperoleh.

### Uji Hipotesis 3

Bersumber pada bagan hasil percobaan t, bisa dikenal kalau angka thitung elastis Dorongan Esensial (X3) lebih besar dari ttabel ( $3.086 > 1.73961$ ) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.007 < 0.05$ ). Alhasil teruji elastis Dorongan Esensial (X3) mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Pegawai (Y). Dengan begitu, anggapan ketiga yang melaporkan kalau Dorongan Esensial (X3) mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Pegawai (Y) dengan cara statistik diperoleh.

### 3. Uji F (Simultan)

Percobaan statistik F pada dasarnya dipakai buat membuktikan apakah elastis bebas (X) dengan cara bersama-sama mempengaruhi dengan cara simultan kepada elastis terbatas (Y) (Priyanto, 2008). Selanjutnya merupakan bagan hasil percobaan F

#### SPSS 16.0 for Windows, 2022

#### 3. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menguji independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara dependen (Y) (Priyanto, 2008). Berikut adalah tabel hasil

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>			
Model	Sum of Squares	df	Mean Squ

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

### Uji Hipotesis 4

Bersumber pada bagan hasil percobaan F, bisa dikenal kalau angka Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $11.661 > 3.20$ ) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan begitu, anggapan keempat yang melaporkan kalau Sistem Rekrutmen (X1), Advertensi Kedudukan (X2), dan

Dorongan Esensial (X3) dengan cara simultan mempengaruhi positif kepada Kemampuan Pegawai (Y) dengan cara statistik diterima.

### Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem rekrutmen ialah elastis yang berkuasa mempengaruhi positif serta penting (jelas) kepada kemampuan pegawai pada PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Ditunjukkan dengan analisa informasi hasil riset ialah angka thitung elastis Sistem Rekrutmen (X1) lebih besar dari ttabel ( $3.478 > 1.73961$ ) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.003 < 0.05$ ) serta mempunyai angka koefisien regresi sebesar  $0,633$  lebih besar bila dibanding dengan elastis advertensi kedudukan serta dorongan esensial. Hasil riset ini searah dengan hasil riset Widayani serta I Wayan (2020) yang melaporkan kalau rekrutmen mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini membuktikan kalau buat memperoleh pangkal energi orang yang bermutu diperlukan sesuatu terdapatnya pencabutan pegawai yang tidak dapat dicoba asal- asalan oleh sesuatu industri, tetapi wajib cocok dengan ilmu manajemen pangkal energi orang (SDM). Pencabutan pegawai sesuatu industri diketahui dengan sebutan rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan cara memastikan serta menarik pelamar yang sanggup buat bertugas dalam sesuatu industri (Rivai & Sagala, 2009). Salah satu tujuan rekrutmen yakni buat menyortir serta mendapatkan pegawai terbaik yang esoknya diharapkan bisa menolong tujuan industri dengan cara maksimum, cocok dengan keahlian pula kompetensi tiap-tiap orang itu.

Sistem rekrutmen dari PT Sepur Api Indonesia (Persero) dicoba dengan mengutamakan Terpercaya, Profesional, Serasi, Patuh, Adaptif, serta Kolaboratif (Adab). PT KAI berikan peluang dengan cara besar serta global pada putra serta gadis bangsa buat berasosiasi serta berkerja di PT. KAI, dengan sistem semua data rekrutmen cuma bisa diamati lewat web sah PT. Sepur Api Indonesia (PERSERO) dengan tujuan: <https://recruitment.kai.id>. Pemilahan pendapatan daya kegiatan memakai sistem gugur bersumber pada hasil

partisipan itu sendiri serta ketetapan badan tidak bisa diusik memerkarakan. Perihal ini meyakinkan kalau sistem rekrutmen PT KAI dicoba dengan cara kejernihan (terbuka) buat biasa ataupun seluruh golongan selaku wujud profesionalitas industri dalam perekrutan daya kegiatan. Sistem rekrutmen semacam inilah yang betul-betul memajukan tujuan buat memperoleh pangkal energi orang (SDM) bermutu dengan lewat sesuatu cara pemilahan yang jujur, terbuka, serta kencang..

### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Advertensi kedudukan mempengaruhi positif serta penting (jelas) kepada kemampuan pegawai pada PT Sepur Api Indonesia( Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Ditunjukkan dengan analisa informasi hasil riset ialah angka thitung elastis Advertensi Kedudukan (X2) lebih besar dari ttabel ( $3.002 > 1.73961$ ) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.008 < 0,05$ ). Hasil riset ini pula searah dengan riset yang dicoba oleh Suparina( 2018) yang melaporkan kalau advertensi kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Advertensi kedudukan sesuatu kondisi bila seorang karyawan dipindahkan dari sesuatu bagian profesi ke bagian profesi lain yang tanggung jawabnya lebih besar dan tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih besar serta penghasilannya lebih besar.

Pada biasanya advertensi kedudukan diiringi dengan kenaikan income (pemasukan) dan sarana yang lain. Apresiasi atas hasil kemampuan umumnya diklaim dalam wujud advertensi kedudukan. Sebutan advertensi kedudukan berarti perkembangan, dimana suatu advertensi bisa terjalin kala seseorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi kecil ke posisi yang lebih besar. Ekskalasi pendapatan serta tanggung jawab biasanya ikut melampiri advertensi kedudukan. Seseorang pegawai memandang advertensi selaku suatu yang sangat menarik dibanding dengan ganti rugi lain perihal ini diakibatkan sebab advertensi bertabiat permanen serta legal buat waktu durasi yang lama serta hendak menimbulkan kemampuan pegawai hendak bertambah dengan advertensi kedudukan yang diserahkan.

Oleh sebab itu advertensi kedudukan ialah sesuatu strategi yang baik untuk industri buat mendesak para karyawannya bisa bertugas lebih baik serta semaksimal bisa jadi cocok dengan sasaran kemampuan yang sudah diserahkan. Alhasil dengan terdapatnya acuan ini jadi sesuatu peluang yang menarik untuk pegawai buat bisa tingkatkan kinerjanya serta mendapatkan ekskalasi kedudukan (advertensi kedudukan) cocok dengan yang diharapkan.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dorongan esensial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai pada PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Ditunjukkan dengan analisa informasi hasil riset ialah angka thitung elastis Dorongan Esensial (X3) lebih besar dari ttabel ( $3.086 > 1.73961$ ) serta angka signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.007 < 0,05$ ). Hasil riset ini searah dengan riset Ahmad Taufiq (2016) yang melaporkan kalau dorongan esensial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Terus menjadi besar wujud dorongan yang diserahkan hingga terus menjadi besar pula tingkatan hasil yang diperoleh. Statment ini cocok dengan opini Newstrom serta Davis (1997) yang diambil dalam riset Riniwati (2011), menarangkan dengan cara matematik hal ikatan antara kemampuan serta dorongan, dimana  $P = A \times \text{Meter}$ . Kedudukan dorongan serta keahlian pada kemampuan (kemampuan) yang besar serta dibantu pula dengan kedamaian yang diserahkan berbentuk daya produksi yang lebih bagus. Metode kegiatan dorongan diawali dari seorang yang dengan cara siuman membenarkan terdapatnya sesuatu keinginan yang berawal dari dalam dirinya tidak terlampiaskan. Keinginan itu bisa menghasilkan sesuatu tujuan serta sesuatu aksi yang diharapkan bisa jadi alat buat menggapai tujuan. Bila tujuan berhasil, hingga keinginan hendak terlampiaskan, alhasil aksi yang serupa hendak mengarah diulang bila keinginan seragam timbul (Sunarto, 2005).

Oleh sebab itu dorongan bisa dibbilang selaku wujud desakan, desakan itu bermaksud buat membagikan antusias yang bisa tingkatkan sesuatu kemampuan seorang, alhasil buat kedepannya bisa mempunyai tingkatan kemampuan yang besar serta bisa bawa industri ataupun badan menggapai tujuannya. Dorongan seorang dalam bertugas bisa mencakup faktor-faktor perseorangan (dari dalam diri atau esensial) serta faktor-faktor badan (dariluar diri). Ada pula yang terkategori aspek perseorangan ialah: keinginan (needs), tujuan-tujuan (goals), tindakan (attitude), serta keahlian (abilities). Dorongan esensial merupakan dorongan yang mencuat dari dalam diri sendiri. Dorongan kegiatan sanggup membuat seorang buat bertanggung jawab dengan profesinya serta mengoptimalkan sasaran yang digapai. Dorongan kegiatan pula

berfungsi berarti dalam kemampuan pegawai. Seseorang pegawai yang termotivasi ataupun terdorong buat melaksanakan sesuatu profesi hingga pegawai itu hendak mempunyai antusias buat melakukan tugasnya, alhasil pegawai itu hendak bisa menggapai kemampuan yang diharapkan oleh industri.

### **Pengaruh Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Bersumber pada hasil analisa informasi riset membuktikan kalau sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial dengan cara simultan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Hasil riset membuktikan kalau ketiga elastis leluasa (bebas) ialah sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial dengan cara bersama-sama membagikan partisipasi kepada elastis terbatas ialah kemampuan pegawai sebesar 67. 3%. Maksudnya kalau elastis kemampuan pegawai dipengaruhi oleh elastis sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial sebesar 67. 3% serta lebihnya 32. 7% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain diluar dari ketiga elastis leluasa (bebas) yang diawasi. Oleh sebab itu pandangan sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial ialah sebagian aspek ataupun kunci penting industri dalam menggapai tujuan bersama yang diharapkan. Hasil riset ini mensupport opini Marwansyah (2012) yang melaporkan kalau badan yang efisien wajib sanggup buat menciptakan, mengefektifkan, menjaga, serta meningkatkan orang buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Pangkal energi orang ialah kunci yang memastikan kemajuan industri sebab mutu dari pangkal energi orang amatlah pengaruhi kemampuan dari sesuatu industri. Dari opini itu bisa dikenal kalau buat mendapatkan pangkal energi orang (SDM) yang bermutu bukanlah bisa dicoba dengan gampang serta asal-asalan, melainkan lewat suatu susunan jenjang ataupun cara mulai dari terdapatnya sistem rekrutmen yang cocok dengan kaidah ilmu manajemen pangkal energi orang, aplikasi sesuatu strategi oleh industri semacam advertensi kedudukan, serta terdapatnya aspek dari dalam diri orang itu sendiri yang diucap pula dengan dorongan esensial. Bersumber pada hasil riset ini pula bisa disimpulkan kalau tercapainya tujuan industri amat didetetapkan oleh upaya manusianya (badan ataupun daya kerjanya), bagus dalam aktivitas pemograman, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian serta pengaturan. Pangkal energi orang di industri berfungsi selaku determinan kesuksesan industri buat menggapai hasil yang dicita-citakan.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Sistem rekrutmen mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Stasiun Surabaya Sidoarjo.
2. Advertensi kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Stasiun Surabaya Sidoarjo.
3. Dorongan esensial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai pada PT Sepur Api Indonesia (Persero) Daop 8 Stasiun Surabaya Sidoarjo.
4. Sistem rekrutmen, advertensi kedudukan, serta dorongan esensial dengan cara simultan mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan pada PT Sepur Api Indonesia (Persero) stasiun Daop 8 Surabaya Sidoarjo.

### **Saran**

1. Arahan butuh mencermati tingkatan dorongan karyawan spesialnya dorongan esensial buat lebih tingkatan hasil kerjanya. Ketidakpuasan dalam bisa diakibatkan oleh keinginan yang tidak terkabul. Oleh sebab itu, selaku seseorang atasan, beliau bisa memotivasinya buat berprestasi( di luar pendapatan) dengan menawarkan advertensi yang pantas bila kemampuan pegawai bagus serta tidak berubah- ubah dengan impian industri, alhasil pegawai merasa kegiatan kerasnya terbayar.
2. Untuk periset lain diharapkan bisa meningkatkan riset dengan memakai elastis bebas lain yang belum diawasi dalam riset ini serta pengaruhi kemampuan karyawan

### **Ucapan Terima Kasih**

Jika perlu berterima kasih kepada pihak tertentu, misalnya sponsor penelitian, nyatakan dengan jelas dan singkat, hindari pernyataan terima kasih yang berbunga-bunga

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, K.P & Agus Frianto. 2013. “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja”. 11(1), 377-387.
- Aryanto, R & Litriani, E. 2011. “Analisis Kemampuan Keuangan Daerah dan Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan”. *Jurnal ILMIAH*, 3(2).
- Dotulong, L., & Assagaf, S. 2015. “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Dougherty, C. 2002. *Introduction to econometrics, 2<sup>nd</sup> ed.* New York: Oxford University Press.
- Handoko, H. 2018. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Syamsul & Tjahjono, Heru K. 2015. “Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)”. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Iskandar, Yusmaniarti. 2018. “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh”. *Skripsi*. Banda Aceh: UIN AR-RANIRY.
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Sunyota, D. 2016. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparina, Ela. 2018. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)”. *Jurnal FISIP*, 3(1).
- Taufiq, Ahmad. 2016. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang”. *JBTI*, 7(2), 158–178.
- Widyani, D.A & I Wayan Agus P. 2020. “Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar”. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan, P.J., Haris, I.A., & Suwena, K.R. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305.