

## PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR

Karmilah<sup>1</sup>, Ceskakusumadewi Baharuddin<sup>2</sup>, Budhi Krisnanto<sup>3</sup>, Natsir Muhammad<sup>4</sup>, Fahrul Husni<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Fiskal, Universitas Islam Makassar

<sup>2,3</sup> Perdagangan Internasional, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

<sup>4</sup> Pascasarjana, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

<sup>5</sup> Bisnis Digital, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

\*Correspondent Email: [karmilahmansur74@gmail.com](mailto:karmilahmansur74@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar dengan sampel berjumlah 76 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Seleksi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

### Abstract

This study aims to analyze the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Panakkukang Makassar Branch Office. The analytical method used in this study is the quantitative analysis method. The population in this study are employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Panakkukang Makassar Branch Office with a sample of 76 people. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that recruitment had a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Panakkukang Makassar Branch Office. Selection has a negative but significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Panakkukang Makassar Branch Office. Recruitment and selection simultaneously influence the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Panakkukang Makassar Branch Office.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

---

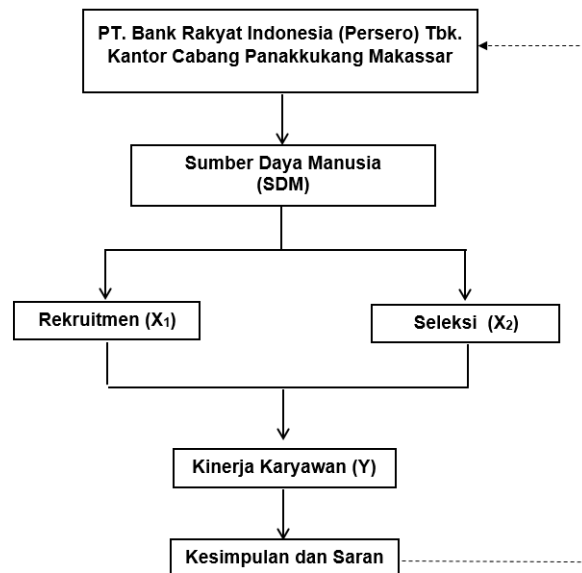
## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu juga tentu saja setiap organisasi atau perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik (Nitro, 2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Rosanti & Sulawesi, 2020). Salah satu aktivitas dalam pengelolaan adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut (Ramlah, 2020) Perekrutan melibatkan mencari dan menarik sekelompok orang dari kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan, kebanyakan organisasi memiliki fungsi rekrutmen yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia.

Menurut (Pasae et al., 2021), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinilai dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik itu secara kualitas dan kuantitas yang ia peroleh (Aris, 2021). Dengan memperhatikan prosedur rekrutmen dan seleksi calon pegawai yang menjadi upaya perusahaan agar dapat memperoleh pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi (Bazergan et al., 2021).

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan perkerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat berkerja secara maksimal (Subroto, 2018). Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menetupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Megawaty, 2019).

Seleksi merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia / tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen (Indriyani, 2019).



**Gambar 1**

Kerangka Konseptual

## 2. Metodologi

Jenis Data yaitu berupa data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber Data yaitu berupa data primer dan data Sekunder. Teknik Pengumpulan data, Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data dengan cara : Penelitian Pustaka dan Penelitian Lapangan (Didiharyono & Kausar, 2022).

Populasi dan sampel, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang berjumlah 76 karyawan. Sampel, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Daga *et al*, 2019).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

**Tabel 1**

**Responden Berdasarkan umur**

Umur	Frekuensi	Presentase
20-25 Tahun	16	21%
26-30 Tahun	29	38%
31-40 Tahun	21	28%
> 40 tahun	10	13%
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Table 1 diketahui bahwa kondisi responden karyawan perusahaan yang memenuhi kriteria, responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 16 orang (21%), berusia 26-

30 tahun berjumlah 29 orang (38%), berusia 31- 40 tahun berjumlah 21 orang (28%), berusia > 40 tahun berjumlah 10 orang (13%).

**Tabel 2**

Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SMA	7	9%
D3	2	3%
S1	58	76%
S2	9	12%
S3	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa kondisi responden karyawan Perusahaan yang memenuhi kriteria, mayoritas responden berjenjang pendidikan SMA berjumlah 7 orang (9%), berpendidikan D3 berjumlah 2 orang (3%), berpendidikan S1 berjumlah 58 orang (76%), berpendidikan S2 berjumlah 9 orang (12%), berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%)

Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3**

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki – Laki	23	30%
Perempuan	53	70%
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa kondisi responden karyawan perusahaan yang memenuhi kriteria responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (30%), berjenis kelamin perempuan berjumlah 53 orang (70%).

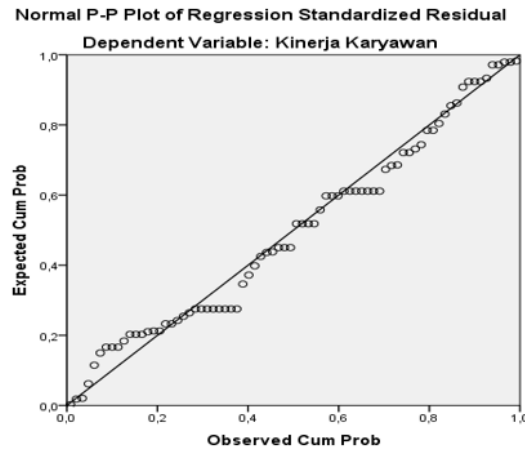
**Tabel 4**

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
< 3 Tahun	20	26%
3-6 Tahun	21	28%
7-10 Ahun	12	16%
> 11 Tahun	23	30%
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan table 4 diketahui bahwa kondisi responden karyawan perusahaan yang memenuhi kriteria responden yang lama bekerja < 3 tahun berjumlah 20 orang (26%), yang lama bekerja 3-6 tahun 21 orang (28%), yang lama bekerja 7-10 tahun berjumlah 12 orang (16%), yang lama bekerja > 11 tahun 23 orang (30%).

Uji Normalitas



**Gambar 2**

Normal P-Plot

Normalitas sebaran data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 (normal P-Plot), dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Maka sebaran data dalam penelitian ini dikatakan bahwa mengikuti distribusi normal.

**Tabel 5**

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,692	1,004		3,676	,000		
	Rekrutmen	1,181	,066	1,150	18,006	,000	,404	2,477
	Seleksi	-,423	,090	-,300	-4,697	,000	,404	2,477

Berdasarkan tabel 5 dari hasil pengolahan data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 3,692 yang berarti bahwa jika tidak ada variable rekrutmen dan seleksi maka kinerja karyawan akan tetap yaitu sebesar 3,692. Koefisien regresi X1 sebesar 1,181 menyatakan bahwa apabila rekrutmen meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,181 begitupun sebaliknya apabila rekrutmen menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,181. Koefisien regresi X2 sebesar -0,423 menyatakan

bahwa apabila seleksi menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,423 begitupun sebaliknya apabila seleksi meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,423.

**Tabel 6**

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,692	1,004		3,676	,000	
	Rekrutmen	1,181	,066	1,150	18,006	,000	,404
	Seleksi	-,423	,090	-,300	-4,697	,000	,404

Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ). Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen menghasilkan nilai t hitung sebesar  $18,006 > 2,000$  dan untuk nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepercayaan nasabah. Variabel Seleksi ( $X_2$ ). Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel seleksi menghasilkan nilai t hitung sebesar  $-4,697 < 2,000$  dan untuk nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7**

Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,112	2	215,056	267,127	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,770	73	,805		
	Total	488,882	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen						

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan perusahaan.

Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 8**Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,938 <sup>a</sup>	,880	,876	,897	1,788

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis model summary, dapat dilihat nilai koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) 0.880 atau 88,0%, dengan demikian kontribusi penelitian variabel rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan sebesar 88,0% sedangkan sisanya sebesar 12,0% adalah faktor variabel lain diluar dari pada penelitian ini

### **Pembahasan**

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen menghasilkan nilai probability (sig) = 0.000 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien regresi variabel rekrutmen ( $X_1$ ) menunjukkan angka 1,181 yang berarti bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil koefisien regresi secara parsial ditemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel seleksi menghasilkan nilai probability (sig) = 0.000 < 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Koefisien regresi variabel seleksi ( $X_1$ ) menunjukkan angka -0,423 yang berarti bahwa apabila seleksi ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil koefisien regresi secara parsial ditemukan bahwa seleksi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seleksi yang diterapkan oleh perusahaan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan variabel seleksi ( $X_3$ ) menghasilkan nilai probability (sig) = 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis pada perusahaan. Dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen dan variabel seleksi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan rekrutmen dan seleksi yang dimiliki dan diterapkan oleh perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dengan nilai koefisien regresi 1,181 dan nilai probability (sig) 0,000. Seleksi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dengan nilai koefisien regresi -0,423 dan nilai probability (sig) 0,000. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, dilihat dari nilai F hitung 267,127 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### 5. Daftar Pustaka

- Aris, A. A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 253–265. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Bazergan, I., Ashary Anshar, M., Lutfi, A., & Aiyul Ikham, A. (2021). Point of View Research Management The Influence of Promotional Mix on Customer Savings Decisions. *Research Management*, 2(2), 132–138. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Daga, Rosnaini Pollii, F. (2019). Pengaruh Marketing Experience dan Customer Value Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pelanggan Pt. Daya Muda Agung Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(1), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Didiharyono, & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi, Konsep Dasar dan Penerapannya* (1st ed.). Nas MEDIA.
- Indriyani, I. (2019). *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Pendekatan Rgec*. 5(3).
- Megawaty, M. (2019). Kepribadian Locus of Control Karyawan Marketer Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 16, 40–49.
- Nitro, C. A. I. (2020). *Ekonomi, Bisnis dan Keuangan di Masa Covid 19* (1st ed.). AA. Rizky.
- Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point of View Research Management*, 2(3), 151–160. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Ramlah, R. (2020). Bank Soundness Level Analysis: Empirical Study at PT. Bank Bukopin. *Point Of View Research Management*, 1(3), 54–65. <http://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/147%0Ahttp://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/download/147/120>
- Rosanti, N., & Sulawesi, S. (2020). The Role of Regional Development Banks in Indonesia. *Ilkogretim Online-Elementary Education Online*, 19(4), 3527–3530. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.04.7647>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>