

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, mengingat karyawan adalah pemeranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi dan juga sebagai pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2012). Persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya, operasional serta strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya di masa mendatang.

Begitu juga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada seberapa jauh perusahaan sanggup mempergunakan peluang yang ada serta

menghadapi permasalahan di luar perusahaan dengan semua potensi dari SDM yang dimilikinya. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016). Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan di sini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan dikarenakan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan bentuk dari usaha partisipasi masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, karena salah satu persiapan menghadapi perubahan-perubahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna pencapaian tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga unsur manusia yang menentukan keberhasilan suatu usaha.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Bambang Wahyudi (2012) penilaian kinerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang bagaimana tingkat kinerja karyawan termasuk potensi pengembangannya. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2014) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas perusahaan harus menjalankan pengadaan karyawan yang tepat dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Herman Sofyandi, 2013). Adapun manfaat

dari rekrutmen yaitu memiliki fungsi sebagai “the right man and the right place” (orang yang tepat dan tempat yang tepat), dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Sedangkan menurut, I Komang Ardana (2012) mengemukakan bahwa seleksi tenaga kerja merupakan suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk mengelola Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Dana Pensiun Tabungan Hari Tua (THT). Kegiatan usahanya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan layanan jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi.

Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti yaitu dalam proses penerimaan karyawan, dimana PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. belum melakukan seleksi dengan baik terlihat dari adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya saja bagian SDM dengan tingkat pendidikan SMA yang tidak relevan dengan pekerjaannya seharusnya pada bagian ini mereka yang memiliki kualifikasi minimal S1 Jurusan Manajemen, kemudian pada beberapa bidang lainnya.

Masalah-masalah tersebut yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan dimana bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan yang tepat akan mempengaruhi hasil kerja, pelayanan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada umumnya, kinerja atau *performance* diberikan sebagai kesuksesan seorang karyawan guna menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi bisa dicapai dikarenakan adanya kepercayaan yang tinggi diantara anggotanya dimana hal ini mengartikan para anggota percaya pada kemampuan, karakteristik, serta integritas anggota lainnya. Pengelolaan kinerja tidak hanya dijadikan sebagai alat guna melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya namun juga dijadikan strategi guna memotivasi serta menilai peningkatan produktivitas kerja. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo ?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo ?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan yang ditinjau dari rekrutmen pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan yang ditinjau dari seleksi pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan yang ditinjau dari rekrutmen dan seleksi pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Palopo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat secara teoritis**

1. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang

psikologi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja.

2. Memberikan teori pemahaman mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai prosedurnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi pembaca

Mampu memberikan bahan sebagai informasi mengenai seleksi terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Palopo.

2. Bagi Perusahaan

Hasil terhadap penelitian ini diharapkan mampu untuk dapat memberikan pengalaman yang bermanfaat dalam bidang penelitian. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kota Palopo.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mempermudah dalam pemahaman penelitian, maka diperlukan sistematika penulisan. Sistematika penulisan tersebut secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang digunakan oleh penulis dari berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian. Teori-teori yang dijelaskan bersumber dari buku, jurnal, artikel yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan terdiri dari : jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, metode dan desain penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

## BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data dan pengolahan data yang diperoleh dari Program Pengaruh Rrekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indosesia (Persero) Cabang Kota Palopo.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data, keterbatasan dalam penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rekrutmen**

##### **2.1.1 Pengertian Rekrutmen**

Wirawan (2015) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM. Proses di mulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru, sampai dengan lamaran mereka di terima. Supaya bisa melaksanakan rekrutmen yang efektif, perusahaan perlu menyediakan informasi yang berkelanjutan dan akurat tentang kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan guna menjalankan fungsi dan tugas perusahaan. Sementara itu, pengertian rekrutmen ialah proses yang di mulai dengan adanya keinginan guna menduduki posisi yang disediakan hingga pelamar mengajukan dokumen lamarannya (Andrian, dkk 2017). Dalam hal ini, ketepatan rekrutmen karyawan bisa diperlihatkan dari adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan rekrutmen karyawan guna mengisi lowongan kerja yang disediakan.

Yuniarsih & Suwatno (2012) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen juga bisa didefinisikan sebagai suatu kegiatan

memikat dan mencari para pelamar dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang dibutuhkan guna menutupi kekurangan yang terdapat didalam perencanaan kepegawaian. Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat kesimpulan, rekrutmen ialah proses pemilihan orang yang memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan untuk menduduki posisi yang dibutuhkan perusahaan.

### **2.1.2 Proses Rekrutmen**

Adanya perencanaan SDM bisa memperlihatkan kesenjangan antara permintaan atau kebutuhan karyawan dengan ketersediaan kualitas ataupun kuantitas karyawan. Apabila karyawan yang ada lebih sedikit maka perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen. Proses ini diawali pada saat mencari pelamar dan berakhir jika lamaran tersebut telah diajukan kepada suatu perusahaan. Proses ini menghasilkan sejumlah pencari kerja yang diseleksi. Dalam hal ini, proses penarikan ialah suatu hal terpenting dikarenakan kualitas SDM sebuah perusahaan bergantung dari kualitas penarikan yang dimilikinya. (Suryadana, 2015)

### **2.1.3 Tujuan Rekrutmen**

Menurut pendapat Bangun. (2012), secara khusus tujuan penarikan tenaga kerja antara lain:

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang. yang berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.

3. Untuk mendukung penuh kebijaksanaan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu meningkatkan keberhasilan dalam tahap merekrut tenaga kerja dengan mengurangi calon pegawai yang tidak memenuhi syarat-syarat menjadi calon pegawai.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya untuk mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi yang efektif atau tidak berbagai teknik yang dilakukan dalam memikat tenaga kerja.
8. Memenuhi aktivitas perusahaan untuk mendukung program pemerintah dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

#### **2.1.4 Indikator Rekrutmen**

Menurut Yulasmı (2016), suatu rekrutmen bisa dikatakan berhasil apabila perusahaan melaksanakan beberapa indikator yang dibutuhkan dalam perekrutan yakni:

1. Sumber-sumber rekrutmen

Dapat dilaksanakan dengan 2 sumber yakni:

- a. Sumber rekrutmen internal

Karyawan terbaik yang dipilih guna mengisi jabatan yang kosong dapat diperoleh dari intern perusahaan. Posisi yang kosong ini bisa diserahkan kepada karyawan yang dipandang pantas, sehingga bisa memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar bekerja lebih baik. Secara

internal, pengisian posisi ini bisa dilaksanakan dengan adanya rotasi, demosi, atau promosi. Rotasi ialah perpindahan jabatan di level yang sama. Demosi ialah penurunan jabatan sementara promosi ialah kenaikan jabatan.

b. Sumber rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal ialah perekrutan yang bersumber dari luar perusahaan. Seluruh perusahaan membutuhkan perekrutan dari luar perusahaan jika tidak ada 14 karyawan intern yang dianggap pantas guna mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan. Rekrutmen ini juga dibutuhkan apabila perusahaan menjalankan ekspansi bisnis yang mengakibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja.

2. Metode-metode rekrutmen

1. Metode terbuka

Metode yang pelaksanaan rekrutmennya diinformasikan dengan iklan di media masa. Ini dilakukan guna memperoleh banyak lamaran, supaya kesempatan mendapatkan karyawan yang andal dan baik menjadi semakin besar.

2. Metode tertutup

Metode yang pelaksanaan rekrutmennya di kalangan terbatas, yakni hanya untuk orang-orang dan karyawan tertentu saja, supaya lamaran yang masuk tidak banyak sehingga akan kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai.

### 3. Hambatan-hambatan rekrutmen

Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditentukan dan dilaksanakan dalam perusahaan memiliki maksud supaya perusahaan sanggup mencapai sasaran dan tujuannya, sehingga bisa saja kebijaksanaan itu memberikan batasan ruang gerak bagi para pelamarnya.

### 4. Media rekrutmen

Di zaman modern seperti ini, setiap orang dengan mudah mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Baik dari koran, website, sosial media, dll.

### 5. Waktu dan biaya yang digunakan

Seberapa banyak waktu yang diperlukan untuk mencari para pelamar dan seberapa banyak biaya yang diperlukan untuk merekrut calon karyawan sebuah perusahaan.

## **2.1.5 Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pekerjaan yang realistis, penilaian bermain peran yang rekrutmen, serta teknik seleksi bisa dipakai guna meningkatkan keikutsertaan dengan menyatukan harapan organisasi dengan harapan pelamar (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017). Dengan rekrutmen, perusahaan bisa menjalin komunikasi dengan berbagai pihak guna mendapatkan sumber daya yang berpotensi, sehingga banyak pelamar yang bisa mengetahui dan mengenal perusahaan dan akhirnya bisa membuat keputusan mengenai pasti atau tidaknya dalam bekerja. Adanya rekrutmen dalam memaksimalkan kualitas SDM guna menghadapi persaingan bisnis antar

perusahaan, kualitas kerja yang baik juga akan mencapai hasil kerja yang memuaskan pada perusahaan itu sendiri.

## **2.2 Seleksi**

### **2.2.1 Pengertian Seleksi**

Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan seleksi dilaksanakan dengan beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan lebih efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan supply karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir pada aspek pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Seleksi (*selection*) adalah memilah-milih karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru (Yani, 2012). Seleksi ialah kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau personalisasi perusahaan guna menetapkan apakah seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan di sebuah jabatan atau posisi tertentu atas dasar pertimbangan kualifikasi, keterampilan, dan klasifikasi tertentu (Sulistiyani & Rosidah, 2011).

Yuniarsih & Suwatno (2011) mengemukakan seleksi tidak sekedar memilih saja, akan tetapi harus membandingkan serta mencocokkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan dan kebutuhan dari suatu jabatan. Seleksi adalah pemilihan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan (Sinambela, 2017). Seleksi bukanlah hanya diberlakukan bagi karyawan baru saja, tetapi juga karyawan yang masuk dalam kategori promosi ataupun mutasi. Dari beberapa pendapat tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan seleksi karyawan ialah suatu upaya guna menyeleksi kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan

menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling sesuai guna mendapatkan prestasi kerja yang maksimal.

### **2.2.2 Tujuan Seleksi**

Menurut pendapat Bangun (2012), secara khusus tujuan penarikan tenaga kerja antara lain:

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang yang berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
3. Untuk mendukung penuh kebijaksanaan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu meningkatkan keberhasilan dalam tahap merekrut tenaga kerja dengan mengurangi calon pegawai yang tidak memenuhi syarat-syarat menjadi calon pegawai.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya untuk mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi yang efektif atau tidak berbagai teknik yang dilakukan dalam memikat tenaga kerja.
8. Memenuhi aktivitas perusahaan untuk mendukung program pemerintah dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

### **2.2.3 Teori-teori Seleksi**

Seleksi adalah memilih posisi seorang diindividu ke posisi pekerjaan yang sesuai, seberapa baiknya seorang karyawan sesuai dengan jabatannya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Pratiwi & Gilang, 2016). Seleksi ialah proses memberi pekerjaan dan tugas kepada karyawan yang lulus dalam penseleksian disesuaikan dengan prestasi, pendidikan, bakat dan minat yang dimilikinya dengan syarat yang diperlukan perusahaan (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2016). Semua perusahaan diharuskan bisa memiliki serta 17 menetapkan karyawan yang memiliki kompeten guna mengisi jabatan yang tersedia supaya tugas dari jabatan terkait bisa terlaksana.

Maka dari itu, harus didapatkan karyawan dengan kemampuan yang cocok dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut atau bisa dikatakan calon yang di tempatkan diharuskan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan guna bisa melaksanakan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Seleksi karyawan ialah upaya guna mendistribusikan kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan cara menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling cocok guna mendapatkan kinerja yang maksimal (Goni, 2016). Seleksi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena seleksi karyawan dilaksanakan oleh beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan supply karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir dalam aspek pengembangan SDM, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penyeleksian karyawan akan mendukung perusahaan guna

mempersiapkan kualitas karyawan yang cocok dengan kebutuhan strategi yang sedang dilaksanakan (Sutrisno, 2011). Dari beberapa penjelasan diatas, selain mencocokkan serta menbandingkan kualifikasi yang dipunyai karyawan dengan syarat serta kebutuhan dari sebuah jabatan, dengan demikian “*the right man on the right place*” dapat dicapai dan dapat memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan.

#### **2.2.4 Proses Seleksi**

Tahap dalam Proses seleksi harus tentukan dengan baik dan juga harus berlandaskan pada efisiensi untuk memperoleh pegawai yang diinginkan perusahaan. Hasibuan, (2012). tahap tahap dalam proses seleksi yaitu sebagai berikut:

##### **1. Proses penyeleksian surat lamaran**

Peroses penyeleksian surat lamaran ini dengan tujuan untuk memilih surat lamaran serta mengelompokkannya sesuai dari surat lamaran yang memenuhi kriteria dan juga surat lamaran yang tidak memenuhi syarat yang di tentukan. Surat lamaran yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi akan di anggap gugur sedangkan surat lamaran yang memenuhi syarat akan diikutkan pada tahap seleksi berikutnya.

##### **2. Mengisi belangko lamaran**

Setiap pelamar yang telah memenuhi kriteria dan dipanggil maka wajib mengisi formulir atau belangko lamaran yang telah disediakan organisasi. Belangko itu biasanya berisi tentang data lengkap dari pelamar misalnya pengalaman kerja atau gaji yang di inginkan pelamar.

### 3. Memeriksa referensi pelamar

Pada proses ini maka perusahaan akan meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi tentang sikap, perilaku, pengalaman kerja dan beberapa hal yang dianggap penting dari pelamar.

### 4. Wawancara pendahuluan

Wawancara pendahuluan merupakan penyeleksian tim perusahaan dengan mengadakan wawancara pribadi dan secara mendalam. Dengan diadakannya proses wawancara pendahuluan ini maka akan mendapatkan data yang lengkap dan terperinci tentang pelamar tenaga kerja.

### 5. Tes penerimaan

Tes penerimaan merupakan proses dalam mencari data pelamar yang akan disesuaikan dengan standarisasi jabatan atau pekerjaan yang ditawarkan kepada calon pelamar. Jenis tes penerimaan ini berupa tes tertulis ataupun tes wawancara.

### 6. Tes Psikologi

Tes psikologi merupakan tes untuk menguji kemampuan fisik mental pelamar sehingga organisasi mengetahui apakah mental pelamar suda sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

### 7. Tes kesehatan

Tes kesehatan merupakan pemeriksaan fisik pelamar untuk mengetahui apakah pelamar telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan yang ditawarkan. Oleh sebab itu tes kesehatan ini harus dilakukan dengan baik karena dapat menentukan produktivitas pelamar dalam bekerja.

## 8. Wawancara akhir

Pada umumnya proses wawancara akhir ini dilakukan oleh atasan langsung untuk mewawancarai pelamar untuk mengetahui secara mendalam tentang kemampuan pelamar dalam menjalankan tugas yang akan dikerjakannya. Tujuan utama dari wawancara akhir yaitu untuk mengetahui kemampuan praktis dari pelamar dalam mengerjakan tugasnya dan juga mendapatkan gambaran apakah pelamar dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam perusahaan.

## 9. Keputusan

Keputusan seleksi yaitu memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak setelah mendapatkan beberapa data-data dari proses seleksi di atas.

### **2.2.5 Indikator Seleksi**

Seleksi karyawan menyangkut beberapa indikator dari seleksi itu sendiri yaitu (Yulasmu, 2016):

#### 1. Pendidikan

Pendidikan penting supaya menjadi manusia yang memiliki kepribadian utuh, kuat, dan memiliki moral yang tinggi. Pendidikan bertujuan guna menghasilkan manusia yang bisa memengaruhi lingkungan dimana dia berada:

- a. Pendidikan yang seharusnya, dimana pendidikan diharuskan untuk dilaksanakan.
- b. Pendidikan alternatif, pendidikan lain jika terpaksa, dengan tambahan.
- c. Latihan tertentu bisa mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Keterampilan
3. Minat yakni keinginan atau dorongan dalam diri seorang individu pada objek tertentu.
4. Pengalaman seseorang tenaga kerja guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

#### **2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi**

Kaswan, (2012) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi seleksi, faktor-faktor seleksi tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal

Sejumlah karakteristik organisasi dapat mempengaruhi jumlah dan jenis proses seleksi yang digunakan organisasi untuk mempekerjakan karyawan yang di perlukan. ukuran, kompleksitas teknologi, anggaran adalah beberapa contoh. Karena pengembangan dan implementasi upaya seleksi skala besar mungkin sangat mahal, sistem seleksi yang kompleks mungkin yang paling sering ditemukan dalam organisasi yang besar dengan sumber daya ekonomiyang diperlukan untuk membiayai sistem itu. Untuk sistem seleksi yang mahal. harus ada jumlah pekerjaan yang cukup perlu diisi Karakteristik lain organisasi yang merupakan penentu jenis sistem seleksi yang dikembangkan organisasi adalah sikap terhadap mempekerjakan karyawan dari dalam. Faktor internal lain yang perlu di pertimbangkan adalah kebijakan atau strategi organisasi mengenai arah perjalanan organisasi dimasa yang akan datang. Apakah perusahaan akan melakukan perampingan, maka ada pengurangan jumlah karyawan yang ada.

## 2. Faktor lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor penentu jenis sistem seleksi yang sama pentingnya yang digunakan organisasi. Salah satu pengaruh lingkungan yang signifikan terhadap seleksi adalah ukuran, komposisi, dan ketersediaan pasar tenaga kerja lokal. Hal ini pada gilirannya dipengaruhi oleh tekanan ekonomi, sosial, dan politik terhadap masyarakat pada tahap dasar, pada pengangguran rendah, mungkin amat sulit bagi perusahaan mengidentifikasi, menarik, dan mempekerjakan sejumlah orang yang diperlukan organisasi.

### **2.2.7 Jenis Metode Seleksi**

Menurut Kaswan, (2012) Mengemukakan beberapa jenis metode seleksi yang sudah lazim digunakan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara seleksi didefinisikan sebagai sebuah dialog yang diprakarsai oleh seorang atau lebih untuk mengumpulkan informasi dan menilai kualifikasi pelamar untuk suatu pekerjaan.

#### 2. Rekomendasi dan referensi

Karena sebagian perusahaan berpikir bagaimana mempekerjakan seorang tanpa wawancara, maka hampir seluruh perusahaan juga menggunakan metode untuk memperoleh informasi latar belakang sebelum wawancara. Informasi ini dapat diperoleh dari orang yang mengetahui orang tersebut melalui cek referensi.

### 3. Tes seleksi

Aneka jenis tes dapat digunakan untuk menyeleksi karyawan, Jenis tes yang pada akhirnya di gunakan tergantung pada sejumlah faktor, yang meliputi kendala anggaran organisasi kompleksitas dan kesulitan pekerjaan, ukuran dan kualitas populasi pelamar, dan tentu, keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan karakteristik dll.

#### **2.2.8 Hubungan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Proses penyeleksian yang sesuai haruslah menunjang kinerja karyawan. Karyawan yang diseleksi sesuai skill-nya bisa menumbuhkan kerjasama pada proses pembelajaran dimana hal ini ini bisa memengaruhi kinerja karyawan (Muaja, Adolfin, & Dotulong, 2017). Penseleksian karyawan pada posisi yang sesuai ialah faktor penting dalam upaya mengembangkan kegairahan kerja pada karyawan itu sendiri. Aktivitas penyeleksian sangat bergantung pada output penarikan. Penyeleksian aktual individu pada posisi dan peran jabatan akan bisa menetapkan kepuasan kerja karyawan. Dengan seleksi yang tidak sesuai, kinerja seorang individu tidak akan sesuai dengan tuntutan dan harapan perusahaan, sehingga karyawan tersebut memperlihatkan kinerja yang rendah yang bisa mengakibatkan kebosanan dan kejenuhan. Penyeleksian yang sesuai yakni sesuai dengan kemampuan ialah suatu hal terpenting dikarenakan adanya kegairahan dan dorongan kerja dari setiap karyawan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Abdullah, (2013) mengatakan bahwa kinerja yakni hasil kerja organisasi, yang sebaik mungkin oleh karyawan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pemimpin atau manajer, kemampuan dan kompetensi karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja. Seorang karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik yaitu dengan memaksimalkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2002) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya usaha serta kesempatan yang dilakukannya

Menurut Fahmi irham, (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut Mocheriamo, (2012) yaitu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Teori kinerja ini dikembangkan oleh Atkinson, (1974) yang mengungkapkan bahwa, prestasi kumulatif seseorang di masa yang akan datang ditentukan oleh interaksi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan. Tingkat keseluruhan pada saat bekerja di

pengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat tugas-tugas serta beberapa kemampuan pribadi, sedangkan waktu yang di habiskan pada pekerjaan di pengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain.

### **2.3.2 Tujuan Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Mardias Sinambela, (2012) mempunyai tiga tujuan yaitu:

1. Membantu untuk memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggung jawaban atas publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Menurut Kaswan, (2012) mengemukakan tujuan kinerja adalah

1. Mendorong pencapaian hasil

Manajemen kinerja memacu meningkatkan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagi informasi kinerja individu, tim, dan perusahaan (organisasi).

3. Mengembangkan kapalitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi, menyampaikan umpan balik konstruktif dan secara formal melaksanakan pembinaan

#### 4. Menetapkan konskuensi

Manajemen menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan , baik yang berupa kompensasi, penugasan, khusus maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

### **2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkuprawira, (2001) mengemukakan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia. Manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang di dasarkan pada sistem merit.

### **2.3.4 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja**

Rekrutmen dapat memengaruhi kinerja hal ini dapat dibuktikan oleh teori Schuler, (2013) yang mengemukakan bahwa efektifitas rekrutmen yang dilakukan dengan baik akan membantu lembaga dalam memperoleh hasil yang meliputi produktifitas kerja , kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. (Castetter, 2014) "mengemukakan bahwa pelaksanam rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti.

### **2.3.5 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja**

Menurut Sunyoto, (2012) mengemukakan bahwa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Sedangkan Menurut Siagian, (2014) proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara, (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut Tika, (2014) Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tercantum dalam rencana strategi suatu organisasi.

### **2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja ialah karakteristik atau nilai tertentu yang dipakai guna mengukur keluaran dari sebuah aktivitas. Indikator kinerja yang dimaksud (Kartodikromo, Tewel, & Trang, 2017), yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kota Palopo di tabel 2.1.

**Tabel 2.1** Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Penelitian Jaya, Novarini, & Suarjana, (2018) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.	Metode Kuantitatif	Rekrutmen( $X_1$ ), Seleksi( $X_2$ ), Kinerja Karyawan( $Y$ ).	Terdapat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Membuktikan seleksi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada

				kinerja karyawan.
2	<p>Penelitian S. N. Wibowo, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Rekrutmen (<math>X_1</math>), Penempatan Pegawai (<math>X_2</math>), Kinerja (Y)</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung. Yang membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.</p>

3	<p>Penelitian Yulasm, (2016) tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Seleksi (X<sub>2</sub>), Penempatan (Y<sub>1</sub>) Kinerja (Y<sub>2</sub>)</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, seleksi 24 berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja perusahaan.</p>
4	<p>Penelitian Septiningtyas &amp; Nurwanti, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pelatihan (X3), Pengembangan (X4), Penilaian Kinerja (X5), Kompensasi</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan kompensasi, penilaian kerja, pengembangan dan pelatihan, seleksi dan rekrutmen secara individual berpengaruh positif</p>

	Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi.		(X6) dan Kinerja (Y)	pada kinerja organisasi.
5	Penelitian Acikgoz, (2019) tentang Employee Recruitment and Job Search: Towards a Multi-level Integration	Metode Kuantitatif	Employee Recruitment (X1), Job (X2) Towards a Multi-level Integration (Y)	Dari hasil penelitian ini model bertingkat menggambarkan proses dimana individu tertarik dan berniat melamar pekerjaan di tingkat individu dan cara-cara di mana organisasi memengaruhi proses ini di tingkat organisasi.
6	Penelitian Muhammad Darwis Meyandie Nasution (2019) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kinerja (Y)	Hasil ini sesuai dengan apa yang telah ditemukan survei sebelumnya, sementara beberapa menunjukkan bahwa perusahaan melihat hal-hal yang berbeda

	Studi Pada PT. Dian Bahari Sejati			dari yang ditunjukkan sebelumnya, karena perekrut dapat memberikan alasan mereka sendiri dalam survei ini, daripada harus memilih dari daftar kategori yang telah ditentukan sebelumnya.
7	Penelitian Handayani & Anisa Br Sinulingga, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course	Metode Kuantitatif	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan seleksi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja perusahaan, serta seleksi dan rekrutmen berpengaruh

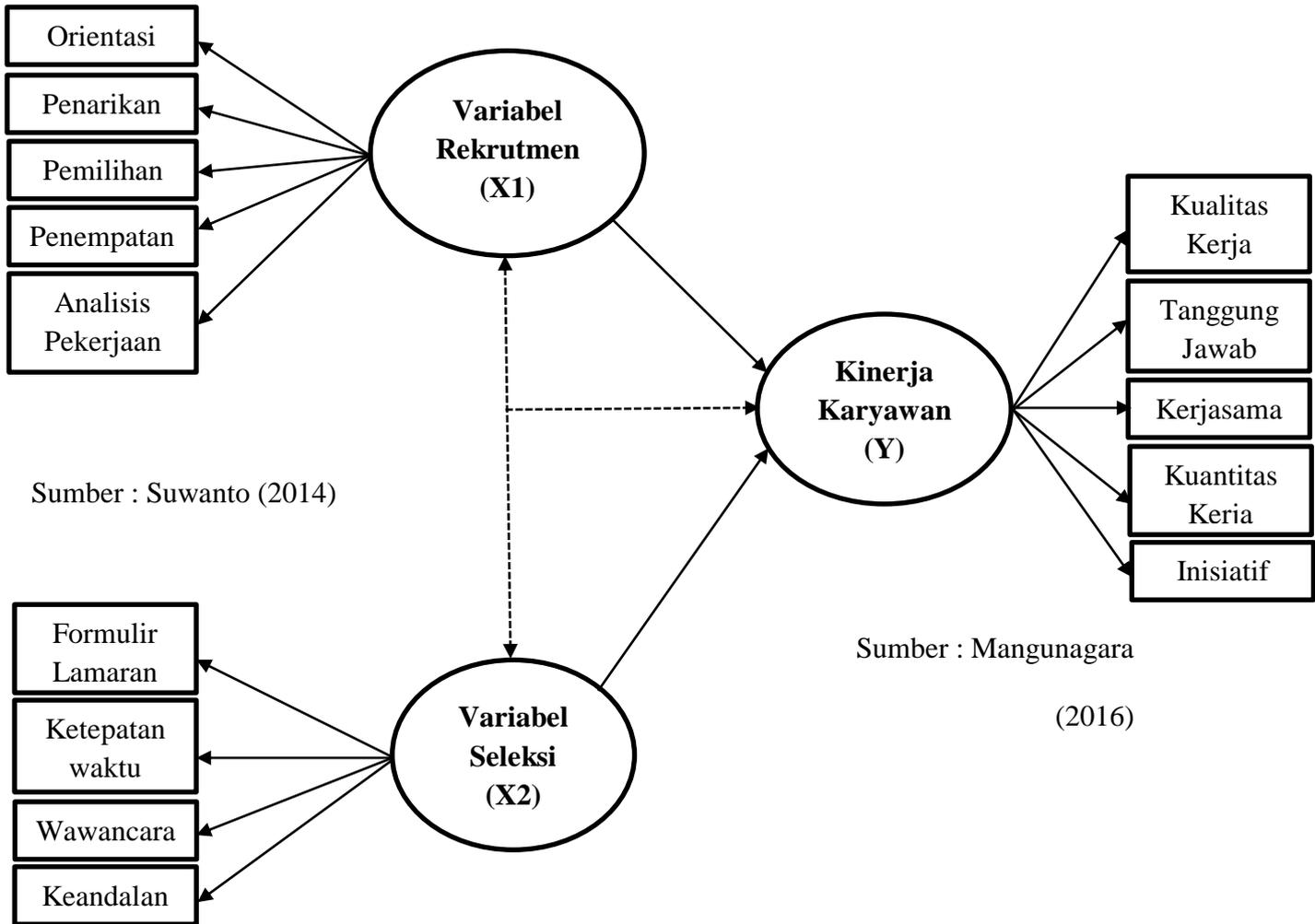
				signifikan positif pada kinerja karyawan.
8	<p>Penelitian Aisyah &amp; Giovanni, (2018) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kinerja (Y).</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan seleksi dan rekrutmen mempunyai hubungan yang sangat kuat pada kinerja serta seleksi dan rekrutmen memiliki pengaruh pada kinerja. Penelitian Dewi &amp; Darma, (2017) tentang Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan seleksi dan rekrutmen, penempatan dan</p>

				pelatihan secara individual berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
9	Penelitian Sunarsi, (2018) tentang “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kinerja Karyawan”	Metode Kuantitatif	Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2) dan Produktivitas Kerja (Y).	Hasil penelitian membuktikan pelatihan, seleksi, rekrutmen secara stimulant dan parisal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal guna tercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang gagal bisa memengaruhi kinerja karyawannya sehingga bisa menghambat tujuan perusahaan. Pelaksanaan

rekrutmen dan seleksi yang sesuai dan tepat, memiliki tujuan guna mencegah terjadinya kesulitan dalam melatih dan mencari karyawan.



Sumber : Suwanto (2014)

Sumber : Mangunagara (2016)

Sumber : Hasbuan Malayu (2013)

**Keterangan :**

- > : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban mengenai permasalahan penelitian yang secara teoritis dipandang paling memungkinkan serta tingkat kebenarannya paling tinggi (Suryabrata, 2018). Hipotesis yaitu proposisi yang hendak diujikan kebelakuannya ataupun merupakan sebuah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Praseyto & Jannah, 2012). Dari uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan yaitu:

- H<sub>1</sub> : Diduga rekrutmen berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.
- H<sub>2</sub> : Diduga seleksi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kota Palopo.
- H<sub>3</sub> : Diduga rekrutmen dan seleksi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian perlu disusun terlebih dulu sebelum akhirnya peneliti melakukan penelitiannya. Desain penelitian umumnya diletakkan dibagian awal materi dengan harapan bisa memberi pedoman secara sistematis kepada peneliti mengenai kegiatan yang harusnya dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, serta kapan dilaksanakannya. Bentuk penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif, metode ini telah cukup lama dipergunakan sehingga telah mentradisi menjadi metode penelitian. Metode ini menjadi metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah yakni sistematis, rasional, terukur, objektif, dan konkrit (Sugiyono, 2016). Metode ini ialah kuantitatif dikarenakan data penelitiannya meliputi angka-angka dan penganalisisannya mempergunakan statistik.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Operasional variabel memiliki tujuan guna menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional lebih berfokus pada hal-hal yang bisa menjadi indikator/ukuran dari sebuah variabel, dan indikator/ukuran terkait tidak abstrak tetapi mudah untuk dilakukan pengukuran (Noor, 2013). Adapun variabel yang dipergunakan yaitu variabel independen ialah rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) serta variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y).

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel Independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau

menghasilkan akibat pada variabel lainnya, yang secara umum berada di urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu (Matrono, 2016). Variabel rekrutmen (X1) mempergunakan indikator berikut:

1. Sumber-sumber rekrutmen
2. Metode-metode rekrutmen
3. Hambatan-hambatan rekrutmen
4. Media rekrutmen
5. Waktu dan biaya yang digunakan

Variabel seleksi (X2) mempergunakan indikator berikut:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Minat
4. Pengalaman

### **3.2.2 Variabel Dependen**

Variabel Dependen ialah variabel yang dipengaruhi ataupun diakibatkan oleh variabel independennya (Matrono, 2016). Variabel dependen yang dipakai ialah kinerja karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan mempergunakan indikator berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Kerja sama

### 3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel memberi gambaran/bentuk tentang variabel yang dipergunakan pada penelitian, yang selanjutnya dirincikan indikatornya, juga berguna menjadi pertanyaan pada kuesioner. Tabel operasionalisasi variabel pada halaman berikutnya.

**Tabel 3.1** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen ialah proses penarikan beberapa calon yang memiliki potensi guna di seleksi sebagai karyawan.	a. Analisis Jabatan Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan b. Wawancara Wawancara adalah suatu jenis tahapan dalam merekrut calon pegawai yang melibatkan percakapan antara pelamar atau pencari kerja dengan pihak perwakilan dari organisasi yang	Likert

		<p>mempekerjakan untuk melihat, apakah calon pekerja merupakan kandidat yang tepat atau tidak.</p> <p>c. Hasil</p> <p>Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.</p>	
Seleksi (X2)	<p>Seleksi ialah proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling sesuai dengan kualifikasi jabatan tersebut</p>	<p>a. Biodata</p> <p>Biodata calon pegawai adalah data-data personal dari seseorang yang biasanya meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja.</p> <p>b. Pendidikan</p> <p>Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok</p>	Likert

		<p>orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.</p>	
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja ialah suatu hal yang dinilai dari apa yang bisa dihasilkan oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya secara individual.</p>	<p>a. Kualitas Kualitas yaitu mutu atau hasil mampu pekerjaan yang dihasilkan di bandingkan standar yang telah di tentukan, kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan dan keteraturan.</p> <p>b. Kuantitas Kuantitas yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu di dengan standar selesaikan</p> <p>c. Jangka waktu Jangka waktu yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara</p>	<p>Likert</p>

		<p>benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah di tentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah di tetapkan.</p> <p>d. Tanggung jawab</p> <p>Tanggung Jawab adalah kesadaran diri seorang pegawai dalam menyele saikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	
--	--	--	--

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi ialah salah sesuatu yang esensial dan harus mendapatkan perhatian secara seksama jika peneliti hendak menarik kesimpulan dari sebuah hasil yang tepat dan bisa dipercaya untuk objek atau daerah penelitiannya (Yusuf, 2017). Kasmadi & Sunariah (2013) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan datayang perlu diperhatikan peneliti pada waktu dan ruang lingkup yang sudah ditetapkan. Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebanyak 90 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebanyak 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber Data**

Penelitian ini mempergunakan 2 jenis sumber data yakni primer dan sekunder.

Berikut penjelasannya (Sangadji & Sopiah, 2012):

#### **1. Data Primer**

Data Primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari sumbernya dan tidak dengan perantara. Sumber primer didapatkan para peneliti guna menjawab pertanyaan penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Secara umum penelitian ini tidak disusun guna memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Sebagian ataupun keseluruhan aspek data sekunder memberikan kemungkinan yang tidak sesuai dengan apa yang diperlukan dalam sebuah penelitian.

### 3.4.2 Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Menurut Narbuko & Achmadi (2016), kuesioner yaitu serangkaian pertanyaan tentang suatu bidang atau permasalahan yang hendak diteliti. Untuk memperoleh data, peneliti perlu membagikan kuesioner kepada responden, terutama pada penelitian survei. Tujuan dilakukannya kuesioner yaitu guna mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan guna mendapatkan informasi tentang suatu permasalahan secara serentak.

#### 2. Wawancara

Menurut Sangadji & Sopiah (2012), wawancara yaitu teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Sangadji & Sopiah, 2012). Wawancara dilaksanakan bila peneliti membutuhkan adanya hubungan atau komunikasi dengan responden.

#### 3. Instrumen penelitian

Skala *likert* digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang digunakan dalam setiap pengukuran menggunakan modifikasi skala *likert* responden akan memilih tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan tertentu. Skala *likert* akan dimodifikasi menjadi lima point yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang dapat diberikan untuk

jawaban yakni, SS (sangat setuju) diberi nilai 5, S (setuju) diberi nilai 4, N (netral) diberi nilai 3, TS (tidak setuju) diberi nilai 2, STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1 (Juwita 2017).

#### 4. Observasi

Menurut Narbuko & Achmadi (2016), observasi yaitu upaya mengumpulkan data dengan mencatat dan mengamati gejala-gejala yang diteliti dengan sistematis. Selain itu, observasi dilakukan guna memperoleh fakta-fakta empiris yang terlihat serta guna mendapatkan dimensi-dimensi baru supaya memahami fenomena dan konteks yang diteliti.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah disusun valid/sahih dengan melakukan uji korelasi antar skor (nilai) tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner (Noor, 2017).

Uji validasi dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Reabilitas sebenarnya mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel dapat menghasilkan skor yang tidak akan dipercaya karena terdapat perbedaan

skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan (*error*) dari pada perbedaan faktor yang sesungguhnya.

Prosedur dalam pendekatan ini hanya memerlukan satu kali pengenaan tes pada sekelompok individu sebagai objek untuk melihat konsistensi antara butir (item) atau antar bagian dalam skala, karna pendekatan ini dipandang praktis , ekonomis, serta berefisien tinggi (Lutfiyah 2018).

### **3.5.2 Uji Realibilitas**

Realibilitas/keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji realibilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2017) Uji realibilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria uji realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka data dikatakan realibel
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka data dikatakan tidak realibel

### **3.5.3 Analisis Linear Berganda**

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda Sugiyono (2014) bahwa analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja0061

$\alpha$  = Nilai *Intercept* (Konstanta)

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada variabel bebas (variabel X)

X1 = Rekrutmen

X2 = Seleksi

e = Error

#### **3.5.4 Uji T (Parsial)**

Menurut Ghazali (2016) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai t akan dibandingkan dengan nilai pada t tabel. Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Hipotesis dapat ditolak atau diterima apabila memenuhi kriteria :

- a. Hipotesis ditolak jika nilai  $\alpha > 0,05$
- b. Hipotesis diterima jika nilai  $\alpha < 0,05$

#### **3.5.5 Uji F (Simultan)**

Menurut Ghazali (2016) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Berikut merupakan syarat hipotesis diterima atau ditolak :

a. Hipotesis diterima jika nilai  $F < 0,05$

b. Hipotesis ditolak jika nilai  $F > 0,05$

### **3.5.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinan dimaksudkan untuk dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan model independen dalam merangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0) dan satu (1) nilai  $R^2$  merupakan yang kecil. Berarti kemampuan variabel-variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terkait sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relative rendah sebab adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Derry, 2020).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palopo**

Melihat potensi masyarakat Kota Palopo mayoritas masyarakat pedagang dan kemudian diadakan pendekatan ulang ternyata Kota Palopo merupakan kabupaten kedua dari Makassar. Tingkat dan kesetaraan masyarakat meningkat pada tahun 2005 tanggal 25 Oktober PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Palopo resmi dibuka dan langsung beroperasi dan disambut baik oleh para tokoh masyarakat dan tokoh agama dan pemerintah juga mendukung adanya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo didirikan di Kota Palopo.

Selain itu juga tidak dilihat dari masyarakat muslim saja tetapi ditinjau dari berbagai aspek, baik itu dari aspek keuangan maupun pendidikan dan pertumbuhan ekonomi yang harus berkembang dan pelaku-pelaku bisnis yang begitu banyak di kalangan masyarakat Kota Palopo. Sehingga PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo membuka cabang pertama kali di Sulawesi selatan khususnya di Kota Palopo setelah Makassar. Dalam konteks ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang perbankan . PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo mengadakan pendekatan di Kota Palopo dengan melihat potensi masyarakat Kota Palopo mayoritas muslim dan dilakukan pendekatan ulang.

Seiring dengan berkembangnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo dan bertambahnya jumlah pebisnis sambilan produksi. Perdagangan dan perbankan yang berbasis Syariah seperti Bank Danamon Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank BNI Syariah dan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo dan telah berganti nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI).

### 1. Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi guna melancarkan tugas operasional perusahaan. Struktur organisasi memperjelas *Job Specification* setiap bagian atau setiap pegawai yang dapat membantu mereka agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Struktur organisasi merupakan suatu proses mengidentifikasi dan mengelompokkan pekerjaan untuk dilaksanakan, menentukan dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab serta menetapkan hubungan-hubungan untuk memungkinkan orang mau bekerja sama dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo mengikuti prinsip *line* dan *staff* dimana setiap departemen dari struktur organisasi yang ada bertanggung jawab pada *branch* manager. Adapun struktur Organisasi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo.

## 2. Visi dan Misi

### 1. Visi

- Menjadi bank komersial termukayang selalu mengutamakan kepuasan nasabah

### 2. Misi

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik.
- Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

## 4.2 Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden ialah para karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo. Penyebaran kuesioner diberikan kepada auditor sebanyak 90 kuesioner. Berikut mengenai rincian kuesioner:

**Tabel 4.1** Rincian penyebaran kuesioner

Kuesioner	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang disebar	90 Kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali	90 Kuesioner	100%
Kuesioner kembali yang rusak/tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	90 Kuesioner	100%
Total Kuesioner	90 Kuesioner	100%

Pada data Tabel 4.1 diatas jumlah kuesioner yang telah disebar sebanyak 90 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 90. Dari jumlah kuesioner yang kembali, dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 90 kuesioner.

#### **4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pada data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.2** Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	39%
2	Perempuan	55	61%
	Jumlah	90	100%

Sumber : Data lampiran 3, diolah 2022

Pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang responden. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian diperoleh dari data penyebaran kuesioner maka diperoleh tentang usia responden yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.3** Responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	23-30 Tahun	25	28%
2	31-41 Tahun	40	44%
3	≥ 41 Keatas	25	28%
	Jumlah	90	100%

Sumber: Data lampiran 3, diolah 2022

Pada Tabel 4.3 diatas menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada usia 23-30 tahun sebanyak 25 orang, 31-40 tahun sebanyak 40 orang, dan 40 tahun keatas sebanyak 25 orang. Usia 23-40 tahun merupakan usia produktif seorang karyawan dalam hal memutuskan dan bertindak dalam pengontrolan diri karyawan tersebut.

### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada data yang dilakukan pada penyebaran kuesioner maka diperoleh data dengan status responden yang ditunjukkan pada table dibawah ini :

**Tabel 4.4** Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	5	6%
2	S1	80	88%
3	S2	5	6%
	Jumlah	90	100%

Sumber : Data lampiran 3, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan responden yang bekerja bdi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo, didominasi oleh tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang, kemudian tingkat pendidikan S1 sebanyak 80 orang dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang.

### 4.2.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah hasil data yang dilakukan pada saat penyebaran kuesioner maka diperoleh data berdasarkan masa kerja.

**Tabel 4.5** Deskriptif Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-5 Tahun	30	33%
2	5-10 Tahun	35	39%

3	< 11 Tahun Ke Atas	25	28%
	Jumlah	90	100%

Sumber : Data lampiran 3, diolah 2022

Pada Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini telah lama 0-5 Tahun sebanyak 30 karyawan, 5-10 Tahun sebanyak 35 bekerja < 11 Tahun. Karyawan yang bekerja 25 tahun keatas dianggap telah mengetahui lingkungan tempat kerjanya sehingga apa yang menjadi aturan atau larangan harusnya dapat dilakukan sesuai dengan aturan yang ada di tempat kerja.

### **4.3 Hasil Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Instrumen Data**

##### **1. Hasil Uji Validasi**

Uji validitas digunakan guna menguji validasi instrument, penulis menggunakan aplikasi spps versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan degree of freedom (df) = n-k dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel) pada kasus ini besarnya df = 90-2 dengan 0,05 didapat r-tabel 0,207. Jika r-hitung lebih besar dari pada r-tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.6** Hasil uji validitasi

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Rekrutmen			
1	X <sub>1.1</sub>	0,847	0,207	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,813	0,207	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,735	0,207	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,889	0,207	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0,778	0,207	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0,761	0,207	Valid
No	Seleksi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X <sub>2.1</sub>	0,751	0,207	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0,771	0,207	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0,800	0,207	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0,855	0,207	Valid
5	X <sub>2.5</sub>	0,823	0,207	Valid
6	X <sub>2.6</sub>	0,855	0,207	Valid

No	Kinerja Karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y1	0,765	0,207	Valid
2	Y2	0,757	0,207	Valid
3	Y3	0,815	0,207	Valid
4	Y4	0,837	0,207	Valid
5	Y5	0,764	0,207	Valid
6	Y6	0,760	0,207	Valid
7	Y7	0,854	0,207	Valid
8	Y8	0,818	0,207	Valid

Sumber : lampiran 4, Data diolah 2022

## 2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo. Pengujian reabilitas adalah untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner bisa dikatakan realibel jika jawaban dari responden stabil dari waktu ke waktu. Pengaruh realibel konstruk pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22, jika *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ , maka dikatakan realibel.

**Tabel 4.7** Hasil Uji Realibilitas

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach's</b>	<b>Batas Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Rekrutmen (X1)	0,887	0,6	Realibel
Seleksi (X2)	0,892	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,6	Realibel

Sumber : data lampiran 4, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah realibel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha (a)* yang lebih besar dari 0,6 artinya hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan data yang diperoleh konsisten berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### **4.4 Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam mengetahui pola hubungan antar variabel, maka akan di uji dua hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan regresi linear berganda.

#### 4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

**Table 4.8** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.160	2.359		.492	.624
	TOTALX1	1.003	.143	.665	7.010	.000
	TOTALX2	.255	.115	.211	2.221	.029

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel diatas, maka B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linear berganda untuk masing-masing variable bebas. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat ditentukan regresi linier berganda yang dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

Persamaan yang didapatkan dari hasil pengujian sebagai berikut

$$Y = 1,160 + 1,003 X_1 + 0,255X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Seleksi

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1,160 artinya apabila rekrutmen dan seleksi nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 1,160.
2. Nilai konstanta ( $b_1$ ) sebesar 1,003. Artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel pengaruh rekrutmen maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan sebesar 1,003.
3. Nilai konstanta ( $b_2$ ) sebesar 0,255. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan sebesar 0,255.

#### **4.4.2 Uji T (Parsial)**

Uji t digunakan untuk meneliti pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen., di mana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$ ,  $df = 90-3 = 87$  maka nilai  $T_{tabel} = 1,662$

**Tabel 4.9** Hasil Uji T ( Parsial)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.160	2.359		.492	.624
	TOTALX1 (REKRUTMEN)	1.003	.143	.665	7.010	.000
	TOTALX2 (SELEKSI)	.255	.115	.211	2.221	.029

a. Dependent Variable: TOTALLY;

Sumber : Data lampiran 5, dioalah 2022

1. Hipotesis 1: Diduga rekrutmen berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap karyawan.

Hasil uji hipotesis dilihat dari table diperoleh bahwa hitung sebesar 7,010 lebih besar dari 1,662 maka secara parsial variable dependen rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 : Diduga seleksi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,221 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,662 maka secara parsial variabel dependen kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

#### 4.4.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji f menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.10** Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1915.184	2	957.592	107.154	.000 <sup>b</sup>
	Residual	786.420	88	8.937		
	Total	2701.604	90			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 107,154 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung}$  (107,154) >  $F_{tabel}$  (2,711) maka secara simultan rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.11** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.702	2.989

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2022)

Hasil uji koefisien dapat dilihat pada tabel 4.8 dari *Adjusted R Square* sebesar 0,702 atau 70,2%. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan diperjelas oleh dua variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap variabel dependen sebesar 70,2% sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.5.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Rekrutmen merupakan proses menarik, skrining, dan memilih orang yang memenuhi syarat pekerjaan. Semua perusahaan dalam industri apa pun bisa mendapatkan keuntungan dari kontingensi atau mempertahankan perekrut profesional atau proses alih daya untuk agen perekrutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyardana (2015) yang mengemukakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar. Kinerja karyawan

terpengaruh oleh pengembangan rekrutmen karena karyawan sering membuka internet pada saat jam kerja baik itu untuk keperluan pribadi maupun untuk keperluan perusahaan yang harus karyawan membuka internet pada saat jam kerja. Pada era ini globalisasi saat ini dan semakin berkembangnya ilmu teknologi yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mempermudah pekerjaan maupun untuk mengetahui informasi terbaru.

#### **4.5.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Seleksi merupakan proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Dengan kata lain, seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho (2017) bahwa seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi

merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. proses ini terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

#### **4.5.3 Pengaruh Secara Simultan Variabel Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini yang mengemukakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel rekrutmen dan seleksi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi nilai kedua variabel tersebut maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dilihat saat perusahaan menginginkan adanya penambahan target atau tujuan perusahaan, sehingga divisi-divisi yang ada akan memperkirakan apakah karyawan yang dimiliki dalam divisinya sudah cukup atau tidak. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi dan rekrutmen ini adalah HC (*Human Capital*) dan manajer/ *head* di setiap divisi yang bersangkutan. Karena merekalah yang menilai apakah di divisinya menentukan syarat-syarat umum yang sudah ditentukan perusahaan, sedangkan *head*/manajer divisi yang menentukan apasaja yang harus dibutuhkan calon pelamar untuk memenuhi kebutuhan di divisinya. Metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan adalah internal dan eksternal. Pada posisi manajer keatas biasanya perusahaan hanya akan melakukan rekrutmen internal, mengingat karyawan yang sudah ada lebih memahami SOP dan *job description* yang ada dalam perusahaan sehingga memungkinkan karyawan ini dapat langsung bekerja untuk mendukung perusahaan sehingga memungkinkan karyawan ini dapat langsung bekerja untuk

mendukung perusahaan melalui divisinya. Dan saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja, maka perusahaan akan melakukan proses rekrutmen eksternal, dengan cara melakukan *posting* di media cetak dan media online, serta perusahaan biasanya mengikuti acara-acara seperti *job fair*.

2. Proses seleksi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo, hanya melakukan 6 dar 8 tahap seleksi menurut teori Wilson Bangun (2012). Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi adalah HC (*Human Capital*) dan manajer / *head* dari divisi yang bersangkutan. Metode seleksi yang digunakan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo diantaranya sebagai berikut :

- Formulir lamaran kerja
- Tes psikologi
- Pemeriksaan referensi
- Wawancara seleksi
- Persetujuan atasan langsung
- Orientasi

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo, penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan

dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Saran untuk pembaca serta perusahaan sebagai berikut :

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo dapat menentukan *budget* rutin pada proses rekrutmen dan seleksi, agar waktu yang dibutuhkan tidak terlalu panjang. Memang dalam hal biaya perusahaan akan mengeluarkan dana lebih untuk hal ini, tetapi perusahaan akan segera melakukan proses rekrutmen dan seleksi mengingat jabatan yang kosong tidak mungkin tidak segera diisi. Dan juga agar divisi HC dapat memutuskan langkah apa yang dijalankan untuk melakukan proses seleksi dan rekrutmen ini dengan *budget* yang ada. Karena jika HC ingin mealukan sebuah proses rekrutmen dan seleksi tanpa ada budget yang pasti, maka HC membutuhkan proses yang cukup panjang (struktur).
2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo sebaiknya melakukan proses seleksi lengkap yaitu tes kesehatan wawancara pendahuluan. Hal ini sangat dibutuhkan . Karena rata-rata pelamar yang akan mencalonkan diri untuk masuk kedalam perusahaan terlihat sehat secara fisik.
3. Peneliti menyarankan pengembangan variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kemampuan dalam memahami kinerja karyawan tidak sebatas yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner/angket tetapi juga dapat dilakukan seperti pengamatan,dolumentasi, wawancara serta

observasi pada objek penelitian karna hadirnya peneliti saat responden melakukan pengisian kuesioner sangat ditekankan untuk memastikan bahwa responden mengerti isi dari kuesioner agar data yang diperoleh bisa dan sesuai dengan tujuan dan sesuai yang diharapkan peneliti.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riniwati Harsuko (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Wirawan, R. 2015. *Pemeriksaan Cairan Tubuh*. Jakarta: Departemen Patologi Klinik Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Andrian. 2017. Pengaruh Persepsi Konsumen dan Kualitas Produk Nike Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Sanata Dharma Pengguna Sepatu Olahraga Nike). *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma. Vol. 1, No. 2*
- Yuniarsih dan Suwatno Tjutju 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Suryadana, M. Liga, dan Vanny Octavia. 2015. Pengantar Pemasaran Pariwisata. *Bandung : Alfabeta.*
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jakarta: Erlangga*
- YulasmI. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Vol. 23 No. 1, Maret 2016*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta. PT Bumi Aksara*
- Nawawi , Hadari 2008, Manajemen Sumber Daya Manusi untuk bisnis yang Kompetitif, *Gadjah Mada University Press, Yogyakarta*
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. 3(2), *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 246–253.
- Sunyoto Danang, (2013). Analisis Data Ekonomi dengan Menggunakan SPSS, Cetakan 1. *Jakarta: PT Indeks*
- M. Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Mitra Wacana Media.*
- Sulistiyani Teguh dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Yogyakarta : Graha Ilmu*).2016

Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.

*Bandung: Alfabeta.*

Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara,*

*Jakarta.*

Pratiwi, Anindya D. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi,

dan Pengendalian Intern terhadap Good Corporate Governance (*Studi*

*Empiris pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX*

*Jember*). *Skripsi tidak diterbitkan. Jember. Fakultas Ekonomi*

*Universitas Jember.*

Runtunuwu Hiskia Jonest, Lapien Joyce, Dotulong Lucky. 2015. Pengaruh

Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

*Jurnal EMBA, Vol.3 No.3*

Goni Yuvita M. F, Dhullo Afandi. (2016). Analisis perhitungan harga pokok

produk di pt. Bangun wenang beverages company manado. *Jurnal*

*EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 624-633.*

Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta. Kencana.*

Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan

Bersaing Organisasi. *Graha Ilmu. Yogyakarta.*

Badriyah, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Cetakan 1*.

*Bandung:VPustaka Setia*

Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2017, Juni). Pengaruh penempatan

kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank

sulutgo kantor cabang utama manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*,

*5, 2211 - 2220.*

Abdullah et al. 2013. Management and socio-economic conditions of fishermen

of the Baluhar Baor, *Jhenaidah, Bangladesh.Journal of*

*FisheriesVolume 1 Issue 1 Pages: 30-36.*

Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. *Bandung: Alfabeta.*

Atkinson,A.(1974).Motivation in Fantasy Action and Society.*Englewood Cliffs*

*New Jersey : D.Vanostrand.*