

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar

Rezky Ratnasari Taufan^{1*}, Wiki Aulya², Taupan Alwany³

^{1,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

email korespondensi : rezkyratnasari@umi.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Bank BRI, Pettarani Sub-Branch, Makassar. A quantitative associative approach was employed, involving a sample of 46 respondents (41.3% male and 58.7% female). Primary data were collected through a survey/questionnaire, supplemented by secondary data obtained through documentation. The data were analyzed using classical assumption tests to ensure the regression model's suitability, followed by multiple linear regression analysis. The results yielded the regression equation $Y = 2.292 + 0.412X_1 + 0.488X_2$, indicating that recruitment and selection each have a positive relationship with employee performance. The correlation coefficient (R) of 0.846 indicates a very strong and positive relationship between recruitment and selection combined and employee performance. The Adjusted R Square value of 0.703 shows that recruitment and selection jointly explain 70.3% of the variation in employee performance, while the remaining 29.7% is accounted for by other factors outside this research model. These findings suggest that improving the quality of recruitment and selection processes has the potential to contribute to enhanced employee performance. Management of PT Bank BRI, Pettarani Sub-Branch, Makassar, is advised to continue optimizing its recruitment and selection systems to support sustained improvement in employee performance.

Keywords: *Recruitment; Selection; Employee Performance; Multiple Linear Regression*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Pettarani Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 46 responden (41,3% laki-laki dan 58,7% perempuan). Pengumpulan data dilakukan melalui survei/kuesioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menghasilkan persamaan regresi $Y = 2,292 + 0,412X_1 + 0,488X_2$, yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,846 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan searah antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas proses rekrutmen dan seleksi berpotensi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Manajemen PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar disarankan untuk terus mengoptimalkan sistem rekrutmen dan seleksi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan; Regresi Linier Berganda*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Organisasi dan para pekerjanya memiliki keterkaitan yang sangat erat, karena pekerja memegang peran penting dalam menjalankan operasional organisasi serta berpartisipasi aktif dalam seluruh upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sudah menjadi hal yang lumrah diketahui bahwa suatu organisasi atau perusahaan terdiri atas individu-individu dengan latar belakang status yang beragam, mencakup aspek pendidikan, kelas sosial, posisi jabatan, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, hingga usia (Hasibuan, 2012). Keberagaman ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Persaingan antarpelaku bisnis semakin ketat seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika pasar yang terus berubah. Agar mampu bertahan dan tetap kompetitif pada era saat ini, setiap organisasi dituntut untuk memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, tidak hanya berfokus pada kualitas layanan atau produk yang ditawarkan. Operasional dan strategi bisnis suatu perusahaan atau organisasi tidak akan mampu tumbuh, berkembang, maupun mempertahankan eksistensinya di masa depan apabila tidak didukung oleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat sesuai kebutuhan organisasi (Alamsyah, 2017). Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia bukan lagi sekadar fungsi administratif, melainkan telah menjadi elemen strategis yang menentukan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang.

Selaras dengan hal tersebut, kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kapasitasnya dalam memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara optimal guna menghadapi berbagai tantangan eksternal sekaligus memanfaatkan peluang yang tersedia. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan keuntungan kompetitif yang tidak ternilai bagi keberlangsungan bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, perusahaan senantiasa berupaya merekrut serta menempatkan pekerja secara tepat, sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki masing-masing individu. Proses ini menjadi fondasi awal yang menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bekerja dalam organisasi tersebut.

Proses pencarian calon karyawan yang memenuhi persyaratan kebutuhan bisnis, organisasi, ataupun institusi pendidikan dikenal dengan istilah rekrutmen (Riniwati, 2016, hlm. 133). Peluang untuk memperoleh karyawan sesuai harapan akan semakin tinggi apabila proses penarikan tenaga kerja berjalan dengan baik, yang ditandai dengan banyaknya individu yang mengajukan lamaran sehingga perusahaan memiliki keleluasaan untuk memilih kandidat terbaik. Sejumlah pelamar yang telah melalui tahap rekrutmen selanjutnya akan menjalani proses seleksi, yang bertujuan untuk menemukan kandidat paling sesuai dengan posisi yang tersedia (Simbolon, 2018). Kedua proses ini, rekrutmen dan seleksi, pada dasarnya merupakan satu kesatuan sistem yang saling berkesinambungan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Seleksi didefinisikan sebagai proses penyaringan lamaran kerja guna menentukan kandidat mana yang paling sesuai dengan deskripsi posisi yang dibutuhkan (Hery, 2018, hlm. 150). Dalam konteks ini, tenaga kerja merupakan aset atau kekayaan terbesar yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, prediksi mengenai kandidat mana yang berpotensi berhasil, yakni yang mampu menunjukkan kinerja baik sesuai tujuan dan harapan perusahaan selama bekerja, menjadi bagian penting dari proses seleksi. Penempatan posisi karyawan yang tepat dapat menjadi faktor penentu keberhasilan maupun kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama dari seleksi karyawan adalah memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima benar-benar memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan pada posisi tertentu.

Namun demikian, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik yang berjalan di lapangan. Proses rekrutmen pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Pettarani Makassar saat ini dinilai belum memadai. Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan, seperti Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Nomor Pokok Wajib Pajak, ijazah, serta Surat Keterangan Catatan Kepolisian, kerap kurang mendapat perhatian dari tim Human Resource Development (HRD). Dalam beberapa kasus, tim HRD bahkan menginstruksikan calon karyawan untuk segera memulai pekerjaan tanpa didahului oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang seharusnya menjadi dasar hukum hubungan kerja. Di samping itu, terdapat pula desakan dari pihak karyawan agar proses rekrutmen dipercepat, tanpa disertai verifikasi menyeluruh terhadap kelengkapan berkas lamaran mereka. Permasalahan lain yang turut memperburuk kondisi ini adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi antara tim Safety dan tim HRD terkait data nama calon karyawan, yang berujung pada ketidaksesuaian antara jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, penentuan posisi kerja bagi karyawan baru juga masih menjadi salah satu kendala yang belum terselesaikan (Simbolon, 2018).

Permasalahan serupa juga ditemukan pada proses seleksi personel di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Pettarani Makassar, yang dinilai belum dikelola secara optimal karena kandidat yang diseleksi tidak sepenuhnya berasal dari hasil proses rekrutmen yang sistematis. Para pekerja turut mengakui bahwa mereka merasa posisi yang ditempati saat ini kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga menimbulkan kebingungan dan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas. Kondisi ini pada gilirannya berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, mengingat proses seleksi yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikan maupun pengalaman profesional cenderung menghasilkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan (Alamsyah, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja menjadi permasalahan lanjutan yang perlu mendapat perhatian khusus. Menurut Yani (2012, hlm. 117), kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai wujud prestasi kerja yang disesuaikan dengan peran dan posisinya dalam organisasi.

Secara umum, kinerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai. Untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, diperlukan tingkat kepercayaan yang kuat di antara anggota organisasi, baik terhadap keterampilan, sifat, maupun integritas satu sama lain. Manajemen kinerja, dalam hal ini, berfungsi sebagai strategi untuk mendorong sekaligus mengukur tingkat produktivitas kerja, di samping berperan sebagai instrumen dalam memantau capaian kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang jasa keuangan dan berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini telah diberikan kepercayaan oleh pemerintah untuk mengelola Dana Pensiun Tabungan Hari Tua (THT) serta Asuransi Sosial bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sejalan dengan mandat tersebut, operasional perusahaan senantiasa diarahkan untuk meningkatkan tingkat profesionalisme dalam pemberian layanan kepada nasabah maupun mitra kerja. Keberhasilan suatu organisasi pada akhirnya sangat ditentukan oleh kinerja personelnnya, di mana ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas memegang peran sentral dalam mewujudkan pencapaian tersebut.

Permasalahan yang ditemukan peneliti dalam penelitian ini berkaitan erat dengan prosedur rekrutmen yang diterapkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), khususnya praktik seleksi dan rekrutmen yang belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi peran yang dibutuhkan, riwayat pekerjaan karyawan, maupun latar belakang pendidikan yang dimiliki (Irfan, 2018). Ketika penempatan kerja tidak didasarkan pada kesesuaian tingkat pendidikan dan kompetensi yang tepat, permasalahan ini berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan serta hasil kerja yang dihasilkan, kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah, dan ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar" guna menganalisis lebih lanjut sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian diarahkan untuk mengukur variabel secara objektif, menguji hubungan antarvariabel, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan landasan teori. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Creswell dan Creswell (2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menganalisis hubungan

antarvariabel yang dapat diukur menggunakan instrumen sehingga data numerik yang diperoleh dapat dianalisis melalui prosedur statistik.

Pendekatan kuantitatif pada dasarnya berpijak pada asumsi bahwa fenomena yang diteliti dapat diukur secara sistematis dan objektif melalui data numerik. Pengukuran tersebut memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola, hubungan, maupun pengaruh antarvariabel berdasarkan prosedur statistik yang terstruktur. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara sistematis melalui data yang terukur, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang memiliki dasar empiris. Dengan demikian, penggunaan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan diuji secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Sifat deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, yaitu rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan atau karakteristik suatu variabel tanpa melakukan perbandingan maupun menghubungkannya terlebih dahulu dengan variabel lain. Oleh karena itu, aspek deskriptif dalam penelitian ini diarahkan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai bagaimana proses rekrutmen, pelaksanaan seleksi, dan tingkat kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden.

Selain bersifat deskriptif, penelitian ini juga memiliki karakter asosiatif atau eksplanatori karena tidak hanya menggambarkan variabel penelitian, tetapi juga menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Sementara itu, Creswell dan Creswell (2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif eksplanatori digunakan ketika penelitian diarahkan untuk menjelaskan hubungan antarkonstruksi atau variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Pemilihan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif didasarkan pada karakteristik permasalahan dan tujuan penelitian. Pertama, penelitian ini membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sehingga membutuhkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Kedua, penelitian ini memiliki hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu sehingga memerlukan metode yang memungkinkan hipotesis tersebut diuji secara empiris. Ketiga, pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti mengestimasi arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa analisis statistik multivariat, termasuk regresi berganda, dapat digunakan untuk mengidentifikasi serta

mengestimasi hubungan antara beberapa variabel independen dan suatu variabel dependen.

Pelaksanaan penelitian diawali dengan identifikasi masalah dan penyusunan hipotesis berdasarkan kajian teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Selanjutnya, dilakukan operasionalisasi variabel dengan menerjemahkan konsep rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan ke dalam sejumlah indikator yang dapat diukur secara empiris. Operasionalisasi variabel merupakan tahapan penting dalam penelitian kuantitatif karena konsep yang bersifat abstrak perlu diterjemahkan menjadi indikator yang dapat diobservasi dan diukur melalui instrumen penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur konstruk yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur suatu konstruk (Hair et al., 2019). Instrumen yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas memberikan dasar yang lebih kuat bagi penggunaan data dalam analisis statistik selanjutnya.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis melalui statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena penelitian melibatkan dua variabel independen, yaitu rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Hair et al. (2019), regresi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen serta mengestimasi kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum analisis regresi dilakukan, model terlebih dahulu dievaluasi melalui uji asumsi klasik yang relevan untuk memastikan bahwa estimasi regresi dapat diinterpretasikan secara tepat. Pengujian tersebut dapat meliputi uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ghazali (2021) menjelaskan bahwa pengujian asumsi klasik diperlukan dalam analisis regresi linier untuk memastikan bahwa model memenuhi asumsi statistik yang mendasari estimasi Ordinary Least Squares (OLS). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Penggunaan pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif dinilai sesuai dengan tujuan penelitian karena memungkinkan peneliti memperoleh dua jenis

informasi sekaligus. Pertama, penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Kedua, penelitian dapat memberikan bukti statistik mengenai apakah rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berorientasi pada penggambaran fenomena yang terjadi di lapangan, tetapi juga pada pengujian empiris hubungan kausal yang dihipotesiskan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menghasilkan temuan yang sistematis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil penelitian selanjutnya dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar dengan jumlah responden sebanyak 46 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan selanjutnya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26. Analisis hasil penelitian meliputi karakteristik responden, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	19	41,3
Perempuan	27	58,7
Total	46	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa dari 46 responden, sebanyak 19 orang atau 41,3% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 27 orang atau 58,7% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
24–29 tahun	26	56,5

30–39 tahun	15	32,6
≥ 40 tahun	5	10,9
Total	46	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 2, sebanyak 26 responden atau 56,5% berada pada rentang usia 24–29 tahun. Selanjutnya, sebanyak 15 responden atau 32,6% berada pada rentang usia 30–39 tahun, sedangkan sebanyak 5 responden atau 10,9% berusia 40 tahun ke atas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 24–29 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	7	15,2
D3	6	13,0
S1	29	63,0
S2	4	8,7
Total	46	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 3, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang atau 15,2%, D3 sebanyak 6 orang atau 13,0%, S1 sebanyak 29 orang atau 63,0%, dan S2 sebanyak 4 orang atau 8,7%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Pearson Correlation atau r hitung dengan nilai r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 46 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,291 pada tingkat signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
X1.1	0,822	0,000	Valid
X1.2	0,793	0,000	Valid
X1.3	0,878	0,000	Valid
X1.4	0,718	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pada variabel rekrutmen memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,291. Nilai signifikansi seluruh item juga sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel rekrutmen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
X2.1	0,825	0,000	Valid
X2.2	0,851	0,000	Valid
X2.3	0,932	0,000	Valid
X2.4	0,893	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item variabel seleksi memiliki nilai Pearson Correlation antara 0,825 sampai dengan 0,932, sehingga seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,291. Nilai signifikansi seluruh item sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item variabel seleksi dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Y.1	0,867	0,000	Valid
Y.2	0,888	0,000	Valid
Y.3	0,910	0,000	Valid
Y.4	0,890	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 6, nilai Pearson Correlation seluruh item variabel kinerja karyawan berada pada rentang 0,867 sampai dengan 0,910 dan seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,291. Nilai signifikansi setiap item juga sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 12 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
1	Rekrutmen	4	0,818	0,60	Reliabel
2	Seleksi	4	0,899	0,60	Reliabel

3	Kinerja Karyawan	4	0,910	0,60	Reliabel
---	------------------	---	-------	------	----------

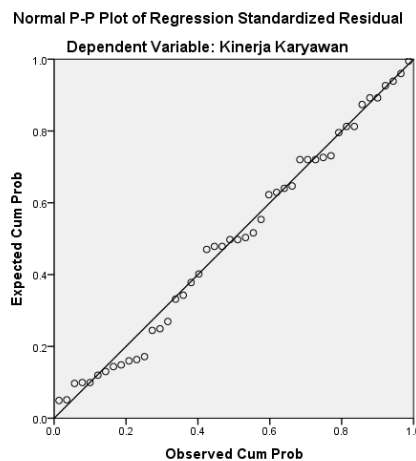
Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 7, nilai Cronbach's Alpha variabel rekrutmen sebesar 0,818, variabel seleksi sebesar 0,899, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,910. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Output IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

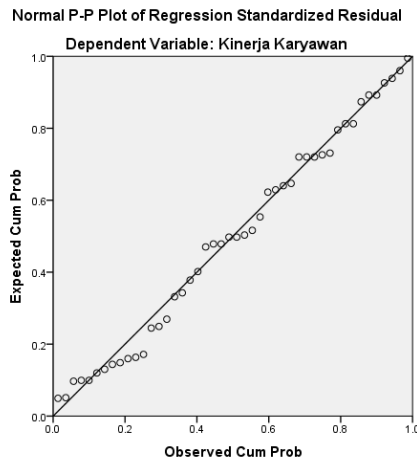
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,358	2,790	Tidak terjadi multikolinearitas
Seleksi (X2)	0,358	2,790	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan Tabel 8, variabel rekrutmen dan seleksi masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar $0,358 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,790 < 10$. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Oleh karena itu, kedua variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output IBM SPSS Statistics Version 26

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	2,292
Rekrutmen (X1)	0,412
Seleksi (X2)	0,488

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,292 + 0,412X_1 + 0,488X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,292 berarti apabila variabel rekrutmen dan seleksi bernilai konstan pada titik nol secara matematis, maka nilai prediksi kinerja karyawan sebesar 2,292. Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,412 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel rekrutmen, dengan asumsi variabel seleksi tetap, akan meningkatkan nilai prediksi kinerja karyawan

sebesar 0,412 satuan. Dengan demikian, semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,488 dan bertanda positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel seleksi, dengan asumsi variabel rekrutmen tetap, akan meningkatkan nilai prediksi kinerja karyawan sebesar 0,488 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik proses seleksi yang dilakukan perusahaan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan.

5. Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,846. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat.

Selanjutnya, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,703. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi yang terdapat dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 29,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karier, maupun faktor lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memiliki kemampuan yang relatif kuat dalam menjelaskan perubahan atau variasi kinerja karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi pada tingkat $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel rekrutmen memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Variabel seleksi juga memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Artinya, semakin efektif proses seleksi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Dengan demikian, hasil uji parsial menunjukkan bahwa rekrutmen maupun seleksi secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Dengan demikian, peningkatan kualitas proses rekrutmen yang diikuti dengan pelaksanaan seleksi yang tepat merupakan kombinasi yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang diajukan memperoleh dukungan empiris. Rekrutmen dan seleksi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan juga tergolong kuat, yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 atau 70,3%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa proses memperoleh kandidat melalui rekrutmen dan menentukan kandidat yang sesuai melalui seleksi merupakan dua tahapan manajemen sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan penting dengan pencapaian kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan proses rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sistem rekrutmen yang tepat, seperti memproses lamaran kerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan serta melaksanakan wawancara kerja yang sejalan dengan harapan dan kebutuhan perusahaan, terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar.

Penerapan metode dan standar rekrutmen yang baik pada dasarnya merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan, karena proses ini menjadi gerbang awal dalam menyaring dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika proses penyaringan dilakukan secara cermat dan objektif, perusahaan akan memperoleh personel yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki keandalan serta dapat berfungsi sebagai mitra bisnis yang berharga dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila proses rekrutmen dilakukan secara asal-asalan atau tergesa-gesa, tanpa memperhatikan kesesuaian antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan posisi yang tersedia, maka risiko diperolehnya karyawan yang tidak kompeten akan semakin besar, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang tinggi pada dasarnya merupakan konsekuensi logis dari keberadaan pekerja yang dapat diandalkan. Ketika perusahaan berhasil merekrut individu-individu yang memiliki kompetensi, integritas, serta motivasi kerja yang baik sejak tahap awal, maka proses pengembangan kinerja pada tahap-tahap selanjutnya akan menjadi lebih mudah dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada proses rekrutmen yang berkualitas bukan sekadar formalitas administratif, melainkan strategi fundamental yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Rafi dan Andri (2015), yang menunjukkan adanya hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara praktik perekrutan dengan kinerja pekerja di PT Bank Riau Kepri Pekanbaru. Kesamaan hasil ini memperkuat argumen bahwa proses rekrutmen yang dikelola dengan baik memiliki peran krusial dalam membentuk fondasi kinerja karyawan, tidak hanya pada sektor perbankan di satu wilayah tertentu, tetapi juga berpotensi berlaku secara lebih luas pada industri sejenis. Selain itu, temuan dari studi yang dilakukan oleh Nurhayati (2016) turut mendukung kesimpulan ini, di mana penelitian tersebut menunjukkan bahwa penambahan jumlah karyawan yang direkrut secara tepat mampu meningkatkan produktivitas kerja pada hotel bintang lima di Pekanbaru. Konsistensi temuan pada sektor yang berbeda ini, yaitu perbankan dan perhotelan, mengindikasikan bahwa peran rekrutmen dalam memengaruhi kinerja karyawan bersifat relatif universal dan tidak terbatas pada satu jenis industri tertentu.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memberikan pengertian bahwa semakin baik dan tepat proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Proses seleksi pada dasarnya berfungsi sebagai mekanisme penyaringan lanjutan setelah tahap rekrutmen, yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang diterima bekerja benar-benar memiliki kompetensi, keterampilan, serta karakter yang sesuai dengan tuntutan posisi yang akan diembannya.

Keberadaan proses seleksi yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap kandidat, tidak hanya dari sisi kompetensi teknis, tetapi juga dari aspek kesesuaian nilai, sikap kerja, dan potensi pengembangan diri kandidat di masa mendatang. Dengan demikian, proses seleksi yang baik akan meminimalkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan perekrutan, yang apabila terjadi dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi perusahaan, baik dari segi waktu, biaya pelatihan ulang, maupun penurunan produktivitas akibat ketidaksesuaian antara karyawan dengan posisi yang ditempatinya.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hurtabat (2013), yang menemukan bahwa apabila proses seleksi dilaksanakan secara tepat dan adil, maka semakin besar pula kesempatan bagi perusahaan untuk memperoleh karyawan yang benar-benar kompeten. Prinsip keadilan dalam

proses seleksi ini menjadi poin penting yang perlu digarisbawahi, sebab proses seleksi yang tidak transparan atau cenderung subjektif berpotensi menghasilkan keputusan perekrutan yang keliru, di mana kandidat yang sebenarnya kurang memenuhi kualifikasi justru dapat lolos karena faktor non-teknis, seperti kedekatan personal atau rekomendasi yang tidak berbasis pada kompetensi yang objektif. Sebaliknya, proses seleksi yang dilaksanakan secara adil dan berbasis pada kriteria yang jelas dan terukur akan memberikan peluang yang setara bagi seluruh kandidat untuk menunjukkan kompetensi terbaik mereka, sehingga perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, proses seleksi yang berkualitas juga berperan penting dalam membangun persepsi positif calon karyawan terhadap perusahaan sejak awal. Ketika kandidat merasakan bahwa proses seleksi yang mereka lalui berjalan secara profesional, transparan, dan berbasis pada kompetensi, maka hal ini turut membentuk komitmen awal serta motivasi kerja yang lebih tinggi begitu mereka resmi diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, dampak dari proses seleksi yang baik tidak hanya dirasakan pada tahap awal perekrutan, tetapi juga berkelanjutan hingga memengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Temuan ini menegaskan bahwa apabila pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berjalan dengan baik serta memenuhi syarat dan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Rekrutmen dan seleksi pada dasarnya merupakan dua proses yang saling berkesinambungan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen berperan dalam menjaring sebanyak mungkin kandidat potensial yang memenuhi kriteria awal, sementara seleksi berfungsi untuk menyaring dan memastikan bahwa kandidat yang terpilih benar-benar merupakan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Ketika kedua proses ini dilaksanakan secara optimal dan terintegrasi, maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian yang baik dengan budaya kerja dan tuntutan organisasi, sehingga pada akhirnya mampu memberikan kontribusi kinerja yang maksimal.

Sebaliknya, apabila salah satu dari kedua proses ini, baik rekrutmen maupun seleksi, dilaksanakan secara kurang optimal, maka dampaknya akan dirasakan pada kualitas sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan kondisi yang ditemukan pada objek penelitian ini, di mana permasalahan seperti kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan, minimnya verifikasi terhadap kelengkapan berkas lamaran, serta lemahnya

koordinasi antara tim HRD dan tim terkait lainnya dalam proses rekrutmen dan seleksi, berpotensi menghambat perusahaan dalam memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia.

Temuan ini turut dikemukakan oleh Yullianti (2014), yang menemukan bahwa proses seleksi secara signifikan dipengaruhi oleh pelaksanaan dan ketepatan waktu rekrutmen, yang pada akhirnya turut memengaruhi kinerja karyawan. Hasil studi tersebut memperkuat argumen bahwa kualitas proses seleksi sangat bergantung pada bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan sebelumnya. Apabila proses rekrutmen berjalan lambat, tidak terstruktur, atau tidak tepat waktu, maka hal ini akan berdampak pula pada kualitas dan efektivitas proses seleksi yang dilaksanakan setelahnya, sebab keterbatasan waktu maupun jumlah kandidat yang tersedia dapat memaksa perusahaan untuk mengambil keputusan seleksi yang kurang optimal.

Bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola kedua proses tersebut secara terintegrasi dan berkesinambungan. Perusahaan yang mampu menyelaraskan proses rekrutmen dan seleksi secara efektif, mulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penjangkaran kandidat, hingga proses seleksi akhir yang objektif dan berbasis kompetensi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Rekrutmen berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa proses penjangkaran calon karyawan yang dilaksanakan secara tepat, mulai dari pemrosesan lamaran kerja yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan hingga pelaksanaan wawancara yang selaras dengan kebutuhan dan harapan perusahaan, memiliki peran penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperoleh organisasi. Semakin baik proses rekrutmen yang dijalankan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, andal, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, seleksi juga terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses penyaringan kandidat yang dilaksanakan secara adil, objektif, dan berbasis pada kriteria yang jelas akan meningkatkan kemungkinan perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan tuntutan posisi yang tersedia. Proses seleksi yang berkualitas tidak hanya berfungsi sebagai alat penyaring administratif, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi, karakter, dan nilai-nilai kandidat dengan kebutuhan serta budaya kerja perusahaan, sehingga pada

akhirnya turut menentukan tingkat kinerja yang mampu ditunjukkan oleh karyawan setelah bergabung dengan organisasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Temuan ini menegaskan bahwa kedua proses tersebut tidak dapat dipandang secara terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan sistem yang saling melengkapi dalam upaya memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berjalan secara optimal dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dampaknya akan tercermin secara nyata pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya turut mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, ketiga temuan ini secara konsisten menegaskan bahwa kualitas pengelolaan sumber daya manusia sejak tahap awal, yaitu rekrutmen dan seleksi, merupakan faktor fundamental yang tidak dapat diabaikan dalam upaya membangun kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan.

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian maupun bagi pengembangan penelitian selanjutnya. Bagi PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar, teknik rekrutmen yang saat ini digunakan untuk menyediakan sumber daya manusia dengan bakat dan kualitas yang baik perlu terus dikembangkan dan disempurnakan guna meningkatkan standar kerja karyawan secara berkelanjutan. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui perbaikan pada setiap tahapan proses rekrutmen, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang lebih matang, penyusunan kriteria seleksi awal yang lebih terukur, hingga pemanfaatan metode wawancara dan asesmen yang lebih komprehensif dalam menilai kompetensi calon karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kelengkapan administrasi calon karyawan, seperti dokumen kependudukan, riwayat pendidikan, serta surat keterangan yang dipersyaratkan, agar proses rekrutmen dapat berjalan secara tertib, sesuai prosedur, dan terhindar dari permasalahan administratif yang dapat berdampak pada hubungan kerja di kemudian hari. Penguatan koordinasi antara tim Human Resource Development dengan divisi terkait lainnya, seperti tim Safety, juga perlu ditingkatkan agar proses penentuan kebutuhan dan penempatan karyawan dapat berjalan secara lebih terintegrasi dan tidak menimbulkan kesenjangan informasi yang berpotensi merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Selanjutnya, agar PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar dapat menjadi lebih baik di masa mendatang, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu berperan sebagai salah satu penggerak utama dalam mendorong dan mempercepat laju pembangunan ekonomi daerah, mengingat posisi perusahaan sebagai lembaga keuangan yang memiliki jangkauan luas di tengah masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut,

perusahaan diharapkan dapat menempatkan setiap karyawan secara cermat dan sesuai dengan keterampilan serta kompetensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara praktis, efektif, dan efisien. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang keahlian karyawan berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dengan kemampuan aktual karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja maupun produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses penempatan kerja yang dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan posisi menjadi hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan secara berkelanjutan, sejalan dengan upaya perbaikan pada proses rekrutmen dan seleksi yang telah diuraikan sebelumnya.

Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi maupun rujukan awal dalam melakukan kajian lebih lanjut mengenai topik yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor perbankan maupun sektor jasa keuangan lainnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan cakupan penelitian ini secara lebih luas, baik dari segi jumlah responden, cakupan wilayah penelitian, maupun variabel-variabel lain yang berpotensi turut memengaruhi kinerja karyawan namun belum tercakup dalam penelitian ini, seperti aspek pelatihan dan pengembangan, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian yang dihasilkan pada masa mendatang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum.

Pernyataan Etis atas Penggunaan AI Generatif

Penulis menggunakan teknologi AI generatif secara terbatas untuk membantu penyempurnaan bahasa dan keterbacaan naskah. AI tidak digunakan dalam pengumpulan data, pengolahan data, pengujian statistik, maupun penarikan kesimpulan. Seluruh hasil analisis mengenai rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar telah ditinjau dan diverifikasi oleh penulis. Penulis bertanggung jawab penuh atas seluruh isi naskah.

Daftar Pustaka

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1–13.
- Afandi, D., & Goni, Y. M. (2016). Analisis perhitungan harga pokok produk di PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 624–633.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18.

- Alamsyah, R. (2016). *Pengembangan dan perencanaan teknis sistem pengolahan air minum Kabupaten Sumedang* [Tugas akhir, Institut Teknologi Bandung].
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 246–253.
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1–18.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasinya*. Alfabeta.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2018). *Metodologi penelitian*. Salemba Humanika.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1), 24–29.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Analisis laporan keuangan: Integrated and comprehensive edition* (Cet. 3). PT Gramedia.
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., & Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan CV Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Graha Ilmu.
- Latif, A. (2018). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia Cik Ditiro Yogyakarta* [Skripsi, Universitas Islam Indonesia].
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.

- Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Matrona. (2016). Upaya meningkatkan minat belajar PKN siswa dengan menggunakan media visual di kelas 1 SD Negeri 59 KM Ngabang Kabupaten Landak. *Jurnal Edukasi*, 14(1), 83–93.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis data penelitian dengan statistik* (Ed. 2, Cet. 2). PT Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Ed. revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Muaja, K. O., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93.
- Noor, J. (2017). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Kencana.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Pratiwi, A., & Gilang, A. (2015). Pengaruh kesesuaian penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Build Better Communication-English Training Specialist (BBC-ETS) Cabang Rawamangun Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 2(1).
- Priyatno, D. (2012). *Belajar praktis analisis parametrik dan nonparametrik dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi, dan multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan sumber daya manusia*. UB Press.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Murai Kencana.
- Runtuuwu, H. J., Lapien, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

- Septiningtyas, A., & Nurwanti, N. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(2), 229–242.
- Simanjuntak, P. J. (2010). *Manajemen sumber daya manusia dan evaluasi kinerja* (Ed. 3). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simbolon, V. D. (2018). *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14–31.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Suparni, E. (2017). Proses rekrutmen dan seleksi pada PT Jamsostek (Persero) Pusat. *Jurnal Widyacipta*, 1–6.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tarwijo. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Cinere. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 53–69.
- Thamrin. (2019). *Perencanaan manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Gava Media.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai: Studi pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung. *Monex: Journal of Accounting Research*, 7(1).
- Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Yulasmu. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 23, 68–76.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana.