

# PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC KUPANG

*The Influence of Recruitment and Selection on Employee performance PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang*

**Bintang Nadia Prasetyo<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden:** <sup>a)</sup> bintangnadia02@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.co.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang Diperoleh jumlah sampel 30 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh, untuk mengumpulkan data di lapangan melalui kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi yang dibagikan kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu (Hasibuan, 2012). Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Marwansyah, 2016). Berbicara soal rekrutmen, tentu tidak akan terlepas dari proses seleksi sebagai rangkaian tahapan dalam pemilihan calon karyawan. Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan (Rivai, 2013). Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Proses rekrutmen yang efektif dapat menarik kandidat berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam memilih calon karyawan yang tepat. Seleksi yang tidak tepat dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas

kedua proses tersebut. Dengan analisis yang mendalam, diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan strategi rekrutmen dan seleksi.

**Tabel 1.**

Data Realisasi Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang Pada Bulan Juli-Desember 2023

| Bulan     | Nilai | Keterangan |
|-----------|-------|------------|
| Juli      | 61    | Cukup baik |
| Agustus   | 69    | Cukup baik |
| September | 75    | Cukup baik |
| Oktober   | 73    | Cukup baik |
| November  | 75    | Cukup baik |
| Desember  | 75    | Cukup baik |

Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang (2024)

Tabel 1 menyajikan data realisasi kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang dari bulan Juli hingga Desember 2023. Nilai kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi, dengan nilai tertinggi tercatat pada bulan September dan Desember, masing-masing sebesar 75. Sebaliknya, nilai terendah tercatat pada bulan Juli dengan skor 61. Keterangan pada tabel menunjukkan bahwa semua bulan berada dalam kategori "Cukup baik," tetapi adanya variasi menunjukkan adanya masalah yang perlu diidentifikasi. Data ini menjadi penting untuk menganalisis hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan mengetahui pengaruh tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan strategi SDM-nya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Rekrutmen

Menurut Kasmir (2018) Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011), perekrutan adalah proses menghasilkan sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional melalui serangkaian aktivitas. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari orang untuk suatu posisi atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### Indikator Rekrutmen

Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam setiap perekrutan oleh perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Mathis (2011), indikator diantaranya adalah:

1. Dasar sumber perekrutan pegawai

- a. Adanya aturan yang jelas yaitu hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
  - b. Persyaratan umum yaitu persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
  - c. Persyaratan khusus yaitu persyaratan bagi pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.
2. Sumber rekrutmen
    - a. Pengalaman kerja yaitu sumber yang berasal dari luar perusahaan, dalam kata lain di luar karyawan perusahaan dalam menduduki jabatan yang kosong.
    - b. Prestasi kerja yaitu sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong.
  3. Metode rekrutmen
    - a. Tes kemampuan.
    - b. Potensi akademik.

### **Seleksi**

Menurut Simamora (2004) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2013) seleksi merupakan sebuah tahap yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan merupakan tahapan atau proses yang dilakukan perusahaan untuk menyeleksi atau memilih siapa kandidat yang paling cocok untuk posisi yang ditawarkan.

### **Indikator Seleksi**

Menurut Mathis dan Jackson (2012), indikator seleksi meliputi beberapa faktor, seperti

1. Kemampuan: Faktor kemampuan secara psikologis, yang mencakup keterampilan, keahlian, dan pengalaman kerja.
2. Temperamen: Sifat perilaku dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi hubungan dan interaksi dengan orang lain di tempat kerja.
3. Pengalaman: Alamat pengalaman kerja, seperti pengalaman dalam perusahaan sebelumnya, yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan kandidat.
4. Dalam seleksi, Mathis dan Jackson menyarankan menggunakan berbagai metode, seperti tes penerimaan, pengujian wawancara, dan pengujian keterampilan.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Seleksi**

Menurut Siagian (2018) faktor-faktor yang memengaruhi proses seleksi sebagai berikut:

1. Faktor Etika
2. Faktor Internal Organisasi
3. Faktor Kesamaan Kesempatan

### **Hubungan Rekrutmen Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2011), salah satu kunci terpenting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dalam proses merekrut calon karyawan. Rekrutmen calon karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan metode terbuka atau metode tertutup. Dengan beberapa metode tersebut dalam melakukan rekrutmen karyawan,

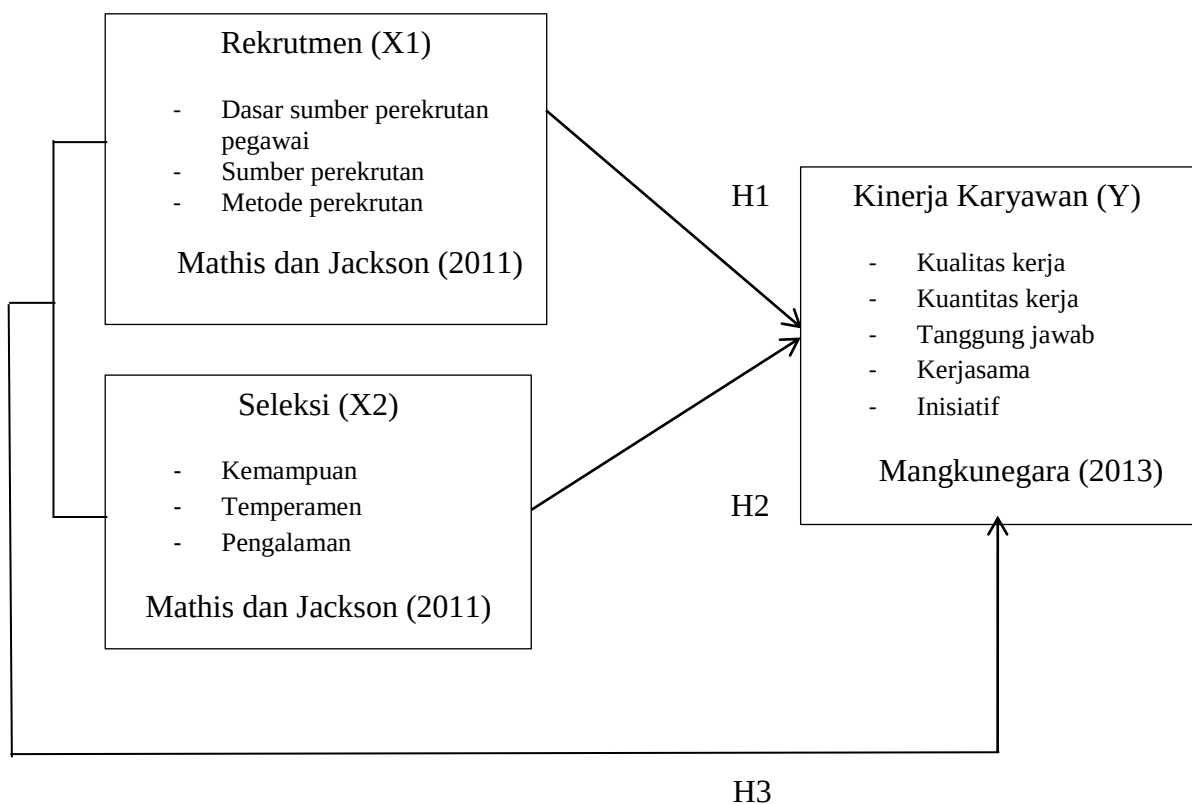
maka organisasi akan memiliki banyak calon karyawan yang dapat dipilih dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Ma'ruf (2018) dan Anshori (2019) juga terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja. Rekrutmen yang baik akan mempengaruhi kinerja jika dilaksanakan dengan baik dari sumber rekrutmen dan proses rekrutmen yang tepat.

### Hubungan Seleksi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013) dalam seleksi, organisasi juga memilih karyawan sesuai dengan kriteria. Selain itu proses seleksi dilaksanakan secara objektif, konsisten, dan tanpa ada tindakan kecurangan sehingga organisasi bisa mendapatkan karyawan yang kompeten sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil peneliti yang menyatakan bahwa seleksi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Menurut Latif (2018) dan Dzahabiyyah (2022) membahas mengenai bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa seleksi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berpikir

Sehingga dalam hal ini Variabel Independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi (X1 dan X2) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun kerangka berpikir yang telah diuraikan dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah menyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2017). maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
- H2: Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
- H3: Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang dan jumlah sampel sebanyak 30 orang dan pengambilan sampel dengan teknik *sampling* jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif menggunakan Garis Kontinum yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi unit analisis berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

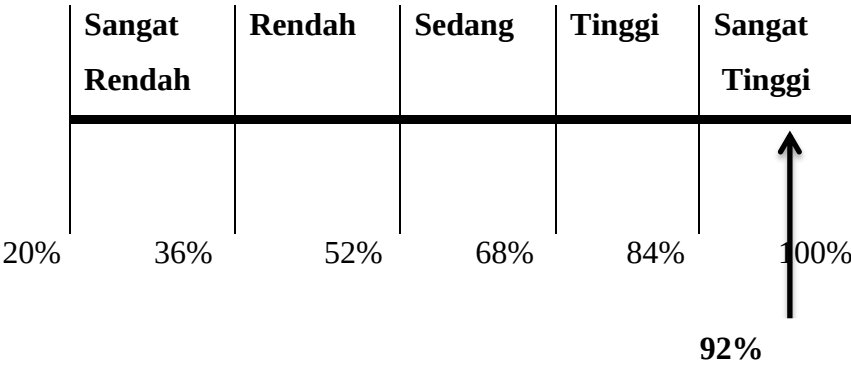
### Deskriptif Variabel Rekrutmen

| Tabel 2.                          |                   |    |    |    |     |         |      |                    |
|-----------------------------------|-------------------|----|----|----|-----|---------|------|--------------------|
| Deskripsi variabel Rekrutmen (X1) |                   |    |    |    |     |         |      |                    |
| Indikator/ Item<br>Pernyataan     | Frekuensi Jawaban |    |    |    |     | Capaian |      | Kriteria Penilaian |
|                                   | SS                | S  | RR | TS | STS |         |      |                    |
|                                   | 5                 | 4  | 3  | 2  | 1   | Σfxs    | %    |                    |
| Dasar Sumber Perekrutan           |                   |    |    |    |     | 262     | 87,3 | Sangat Tinggi      |
| Item 1                            | 16                | 13 | 1  | 0  | 0   | 135     | 90   | Sangat Tinggi      |
| Item 2                            | 10                | 17 | 3  | 0  | 0   | 127     | 84,7 | Sangat Tinggi      |
| Sumber Perekrutan                 |                   |    |    |    |     | 275     | 91,7 | Sangat Tinggi      |
| Item 3                            | 19                | 11 | 0  | 0  | 0   | 139     | 92,7 | Sangat Tinggi      |
| Item 4                            | 16                | 14 | 0  | 0  | 0   | 136     | 90,7 | Sangat Tinggi      |
| Metode Perekrutan                 |                   |    |    |    |     | 277     | 92,3 | Sangat Tinggi      |

|                                        |    |    |   |   |   |            |             |                      |
|----------------------------------------|----|----|---|---|---|------------|-------------|----------------------|
| Item 5                                 | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 | 138        | 92          | Sangat Tinggi        |
| Item 6                                 | 19 | 11 | 0 | 0 | 0 | 139        | 92,7        | Sangat Tinggi        |
| <b>Capaian Skor Variabel Rekrutmen</b> |    |    |   |   |   | <b>814</b> | <b>90,4</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan tiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda-beda. Diketahui bahwa 30 responden ini capaian nilai Rekrutmen adalah 814 (90,4%) dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel rekrutmen terletak pada indikator metode perekrutan sebesar 277 (92%), selanjutnya pada indikator sumber perekrutan sebesar 275 (91,7%), kemudian, pada indikator dasar sumber perekrutan pegawai terhadap detail sebesar 262 (87,3%).



Sumber: Data Primer, diolah (2024)

**Gambar 2.**

Garis Kontinum Variabel Rekrutmen

**Seleksi Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang**

**Tabel 3.**

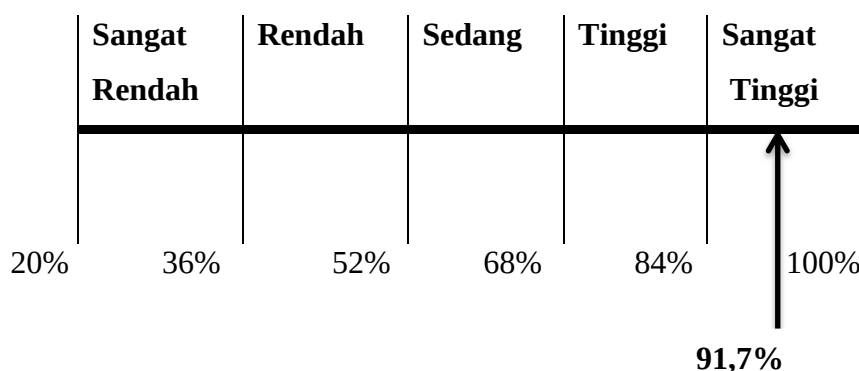
Deskripsi Seleksi (X2)

| Indikator/ Item<br>Pernyataan | Frekuensi Jawaban |    |    |    |     | Capaian |      | Kriteria<br>Penilaian |
|-------------------------------|-------------------|----|----|----|-----|---------|------|-----------------------|
|                               | SS                | S  | RR | TS | STS | Σfxs    | %    |                       |
|                               | 5                 | 4  | 3  | 2  | 1   |         |      |                       |
| Kemampuan                     |                   |    |    |    |     | 274     | 91,3 | Sangat Tinggi         |
| Item 1                        | 20                | 10 | 0  | 0  | 0   | 140     | 93,3 | Sangat Tinggi         |
| Item 2                        | 16                | 13 | 0  | 1  | 0   | 134     | 89,3 | Sangat Tinggi         |
| Temperamen                    |                   |    |    |    |     | 421     | 93,6 | Sangat Tinggi         |
| Item 3                        | 19                | 11 | 0  | 0  | 0   | 139     | 92,7 | Sangat Tinggi         |
| Item 4                        | 21                | 9  | 0  | 0  | 0   | 141     | 94   | Sangat Tinggi         |
| Item 5                        | 21                | 9  | 0  | 0  | 0   | 141     | 94   | Sangat Tinggi         |
| Pengalaman                    |                   |    |    |    |     | 268     | 89,3 | Sangat Tinggi         |

|                                      |    |    |   |   |   |            |             |                      |
|--------------------------------------|----|----|---|---|---|------------|-------------|----------------------|
| Item 6                               | 13 | 16 | 0 | 1 | 0 | 131        | 87,3        | Sangat Tinggi        |
| Item 7                               | 17 | 13 | 0 | 0 | 0 | 137        | 91,3        | Sangat Tinggi        |
| <b>Capaian Skor Variabel Seleksi</b> |    |    |   |   |   | <b>963</b> | <b>91,7</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda-beda. Diketahui bahwa 30 responden ini capaian nilai Seleksi adalah 963 (91,7%) yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel seleksi terletak pada indikator temperamen sebesar 421 (93,6%). Selanjutnya pada indikator kemampuan terhadap detail sebesar 274 (91,3%). Kemudian, pada indikator pengalaman terhadap detail sebesar 268 (89,3%), satu orang responden memberikan jawaban tidak setuju.



Sumber: Data Pimer, diolah (2024)

**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Seleksi

### Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang

**Tabel 4.**

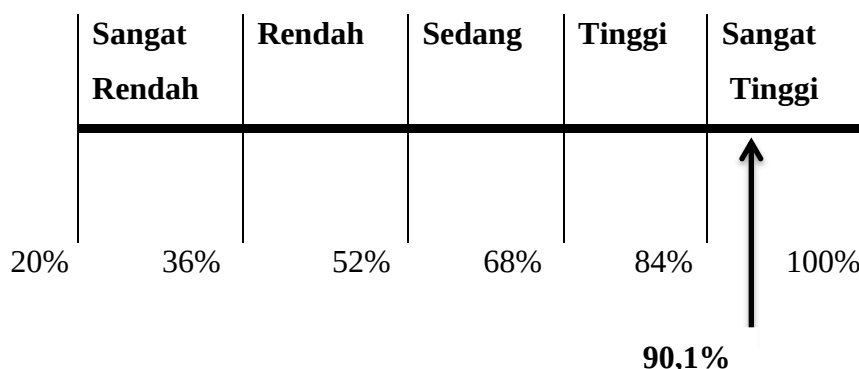
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator/ Item<br><br>Pernyataan | Frekuensi Jawaban |    |    |    |     | Capaian |      | Kriteria Penilaian |
|-----------------------------------|-------------------|----|----|----|-----|---------|------|--------------------|
|                                   | SS                | S  | RR | TS | STS | Σfxs    | %    |                    |
|                                   | 5                 | 4  | 3  | 2  | 1   |         |      |                    |
| Kualitas Kerja                    |                   |    |    |    |     | 272     | 90,7 | Sangat Tinggi      |
| Item 1                            | 17                | 13 | 0  | 0  | 0   | 137     | 91,3 | Sangat Tinggi      |
| Item 2                            | 17                | 12 | 0  | 1  | 0   | 135     | 90   | Sangat Tinggi      |
| Kuantitas kerja                   |                   |    |    |    |     | 269     | 89,7 | Sangat Tinggi      |
| Item 3                            | 17                | 12 | 0  | 1  | 0   | 135     | 90   | Sangat Tinggi      |
| Item 4                            | 16                | 13 | 0  | 1  | 0   | 134     | 89,3 | Sangat Tinggi      |
| Tanggung jawab                    |                   |    |    |    |     | 276     | 92   | Sangat Tinggi      |
| Item 5                            | 18                | 12 | 0  | 0  | 0   | 138     | 92   | Sangat Tinggi      |

|                                               |    |    |   |   |   |              |             |                      |
|-----------------------------------------------|----|----|---|---|---|--------------|-------------|----------------------|
| Item 6                                        | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 | 138          | 92          | Sangat Tinggi        |
| <b>Kerja sama</b>                             |    |    |   |   |   | <b>269</b>   | <b>89,7</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |
| Item 7                                        | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 135          | 90          | Sangat Tinggi        |
| Item 8                                        | 17 | 11 | 1 | 1 | 0 | 134          | 89,3        | Sangat Tinggi        |
| <b>Inisiatif</b>                              |    |    |   |   |   | <b>265</b>   | <b>88,3</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |
| Item 9                                        | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 | 138          | 92          | Sangat Tinggi        |
| Item 10                                       | 11 | 17 | 0 | 2 | 0 | 127          | 84,7        | Sangat Tinggi        |
| <b>Capaian Skor Variabel Kinerja Karyawan</b> |    |    |   |   |   | <b>1.351</b> | <b>90,1</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda-beda. Diketahui bahwa 30 responden ini capaian nilai kinerja karyawan adalah 1.351 (90,1%) yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah terletak pada indikator tanggung jawab sebesar 276 (92%). Sedangkan capaian terendah pada indikator inisiatif sebesar 265 (88,3%).



Sumber: Data Primer, diolah (2024)

**Gambar 4.**

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

## Analisis Inferensial

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Statistic versi 29, sebagai berikut:

**Tabel 5.**

Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |                                |       |       |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error |       |                                |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                  | -1.709     | 6.864 |                                | -.249 | .805  |                         |       |
|                           | X1                          | .242       | .373  | .110                           | .650  | .521  | .432                    | 2.317 |
|                           | X2                          | 1.251      | .288  | .732                           | 4.339 | <.001 | .432                    | 2.317 |

a. Dependent Variable: Y



Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, maka diperoleh formula regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y = -1,079 + 0,242 X_1 + 0,1251 X_2$$

Maka dari formula diatas dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah -1,709 artinya jika nilai dari Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan menurun sebesar -1,079.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,242 artinya jika nilai rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,242 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,1251 artinya jika seleksi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,1251 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut:

#### **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan – Hipotesis 1**

1. Menentukan formulasi hipotesis statistik  
 $H_0$  = Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.  
 $H_1$  = Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
2. Menentukan thitung dan signifikansi  
Dari tabel 5. diperoleh output t hitung variabel  $X_1$  sebesar 0,650 dengan signifikansi ( $\rho$  value) sebesar 0,521
3. Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 30 - 2 = 28$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh nilai t tabel 2,048.
4. Kriteria pengujian  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi lebih besar dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan alpha nilai t hitung (0,650) < t tabel (2,048) dan signifikansi (0,521) > alpha (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\rho < \alpha$ .
6. Kesimpulan  
Karena  $t_{hitung} (0,650) < t_{tabel} (2,048)$  dan signifikansi (0,521) > alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.

#### **Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan – Hipotesis 2**

1. Menentukan formulasi hipotesis statistik  
 $H_0$  = Seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.  
 $H_1$  = Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
2. Menentukan thitung dan signifikansi  
 Dari tabel 5. diperoleh output t hitung variabel X2 sebesar 4,339 dengan signifikansi ( $\rho$  value) sebesar  $\leq 0,001$
3. Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan  $df = n = k = 30 - 2 = 28$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh nilai t tabel 2,048.
4. Kriteria pengujian  
 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi lebih besar dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan alpha nilai t hitung (4,339) > t tabel (2,048) dan signifikansi ( $< 0,001$ ) < alpha (0,05) atau t hitung > ttabel atau  $\rho < \alpha$ .
6. Kesimpulan  
 Karena t hitung (4,339) > ttabel (2,048) dan signifikansi ( $< 0,001$ ) < alpha (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti variabel seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 6.**  
Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.       |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------------|
| 1     | Regression | 384.378        | 2  | 192.189     | 27.227 | $< ,001^b$ |
|       | Residual   | 190.589        | 27 | 7.059       |        |            |
|       | Total      | 574.967        | 29 |             |        |            |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah, sebagai berikut:

- $H_0$  = Rekrutmen dan seleksi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
- $H_3$  = Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.

1. Menentukan hipotesis statistik  
 $H_0$  = Rekrutmen dan seleksi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.  
 $H_1$  = Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
2. Menentukan F hitung dan signifikansi  
Dari tabel 6. diperoleh output F hitung sebesar 27,227 dan nilai signifikansi 0,001
3. Menentukan F tabel dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) 5% = 0,05. Maka diperoleh F tabel = 3,350
4. Kriteria pengujian  
Jika F hitung > F tabel dan signifikansi < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.  
Jika F hitung < F tabel dan signifikansi > alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  ditolak.
5. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan signifikansi dengan alpha:  
F hitung (27,227) > F tabel (3,350) dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05)
6. Kesimpulan  
Karena F hitung (27,227) > F tabel (3,350) dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.

### Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 7.**  
**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .818 <sup>a</sup> | .669     | .644              | 2.657                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar (0,644) variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya sebesar 64,4%, selebihnya, yaitu sebesar  $(100 - 64,4) = 35,6\%$  dijelaskan oleh faktor selain variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai Adjusted R square sebesar 0,644 atau lebih mendekati 1 (satu) maka dapat disimpulkan kemampuan variabel independen (Rekrutmen dan Seleksi) dalam menerangkan variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang relatif kuat.

### Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang diterapkan tidak berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat disebabkan oleh indikator lain. Menurut ahli Mathis dan Jackson (2011) mengartikan perekrutan adalah proses menghasilkan sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional melalui serangkaian aktivitas. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan diperusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Nurulhadi (2018) yaitu rekrutmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian dari Ma'ruf (2018) dan Latif (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Menurut Rivai (2013) seleksi merupakan sebuah tahap yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan. Hasil ini didukung oleh Dzahabiyah (2022) memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurulhadi (2018) yang menyatakan bahwa seleksi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang**

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-F, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Dengan demikian temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dzahabiyah (2022) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh analisis determinasi juga memperkuat hasil pengujian hipotesis bahwa variabel rekrutmen dan seleksi mempunyai kemampuan yang relatif kuat dalam menjelaskan atau memengaruhi variabel kinerja. Namun pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak karena dilihat dari besaran nilai koefisien determinasi, artinya masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang. Menurut Wirawan (2009), secara teoritis faktor-faktor yang dimaksud yaitu motivasi kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh faktor-faktor tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata skor capaian variabel rekrutmen, seleksi serta kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji parsial (Uji t) membuktikan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
3. Hasil uji parsial (Uji t) membuktikan bahwa seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang.
4. Berdasarkan uji F diperoleh rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang yang didukung oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel rekrutmen dan seleksi dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

1. Bagi pihak PT. Bank Syariah Indonesia KC Kupang  
Perusahaan perlu lebih memperhatikan lagi rekrutmen dan seleksi karyawan terutama pada proses wawancara untuk saling bertukar informasi seputar perusahaan dan pekerjaan, serta kepribadian dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pelamar untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan karyawan baru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian ini, diharapkan dapat mengangkat faktor-faktor lain di luar rekrutmen dan seleksi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Sidik. (2019), Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Dzahabiyah, Zayyan. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muara Dua Palembang. (Skripsi Sarjana, Universitas Sriwijaya).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Latif, Abdul. (2018). Pengaruh Rekrutmen Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro Yogyakarta (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta).
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ma'ruf, A, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta).
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurulhadi, Hany. (2018), Jurnal Pengaruh Rekrutmen, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Simamora, Bilson. (2004), Panduan Riset Perilaku Konsumen., PT. Gramedia Pusaka Utama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta. Bandung.