

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK.  
KANTOR CABANG PALU**

**Titi Kuswani Waty<sup>1</sup>, Burhanuddin Ladjin<sup>2</sup>, Midi Paska<sup>3</sup>**  
(Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif Metode yang digunakan peneliti bersifat deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 40 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Nilai koefisien korelasi (*Multiple R*) sebesar .823 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel independen ( rekrutmen dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 82,3%. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2002:216), maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah Sangat Kuat. Nilai *R square* diperoleh 0,677 Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diketahui bahwa secara keseluruhan (simultan) pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,677% atau dapat pula diartikan bahwa 0,677% variasi dari variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi dari masing-masing variabel independennya (X1 dan X2) sedangkan sisanya (100%-0,677%) sebesar 32,3% dijelaskan oleh pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Kompetensi dan Kinerja.

**LATAR BELAKANG**

Perkembangan terbaru memandang pegawai bukan hanya sekedar sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelolah sumber daya manusia yg baik secara efektif & efisien.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Pelaku serta sifatnya dilakukan oleh keturunan dan

lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh impian untuk memenuhi kepuasannya Hasibuan (2003).

Kinerja ialah suatu hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan waktu. Kinerja pada organisasi, ialah jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer seringkali tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Kompetensi merupakan kunci pencapaian kinerja perusahaan yang optimal.

Perusahaan membutuhkan SDM yang berkompoten serta profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perusahaan. Kompetensi berkaitan dengan kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuannya. Kompetensi pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada diperusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara holistik.

Kompetensi sumber daya manusia di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu sangat mempengaruhi pada perkembangan serta kemajuan lingkup perusahaan. Perkembangan lingkungan yang semakin cepat serta persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi harus mampu menghadapi setiap tantangan global khususnya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya, seperti yang diketahui sebagian besar pegawai kantor di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) khususnya kantor cabang Palu memiliki latar belakang pendidikan minimal Strata 1 untuk bagian Teller dan Costumer Service, namun untuk jurusan pendidikan tidak dianggap krusial dan semua jurusan bisa mengisi posisi tersebut, padahal latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia itu sendiri. oleh karena itu, proses rekrutmen pegawai sangat berperan krusial untuk menentukan kualitas kinerja SDM sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Selama tiga tahun terakhir PT. Bank Tabungan Negara (Persero) khususnya kantor cabang Palu mengalami peningkatan rekrutmen pegawai, hal ini diakibatkan oleh *labour turn over* (keluar masuknya pegawai) akibat kurangnya kompetensi pada bidangnya

sehingga pelayanan yang diberikan tidak sesuai standar operasional. Setelah mengalami turn over, PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu membutuhkan pegawai untuk memenuhi posisi-posisi yang masih kosong guna dapat memaksimalkan kinerja dan operasinya. Oleh sebab itu, pihak manajemen di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu melakukan rekrutmen yang dilakukan dengan metode terbuka yaitu menyebarkan informasi melalui media seperti pada media sosial, adapun persyaratan-persyaratan dicantumkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Seperti pada posisi *Teller* atau *Customer Service* minimal mempunyai latar belakang pendidikan Strata 1, mempunyai pengalaman dibidang yang sama, serta berusia kurang dari 27 tahun, sedangkan buat *Security* minimal memiliki latar belakang pendidikan SMA dan mempunyai sertifikat pelatihan dibidangnya. Setelah itu untuk mendapatkan pegawai yang tepat buat mengisi posisi yang diharapkan, pihak manajemen melakukan proses seleksi sehingga bisa menemukan pegawai yang berkompoten dan sesuai dengan jabatannya. (*the right man on the right place*).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu?
2. Apakah rekrutmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk . Kantor Cabang Palu?
3. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

PT. Bank Tabungan Negara (Persero),  
Tbk. Kantor Cabang Palu?

**Landasan Teori**

**Rekrutmen**

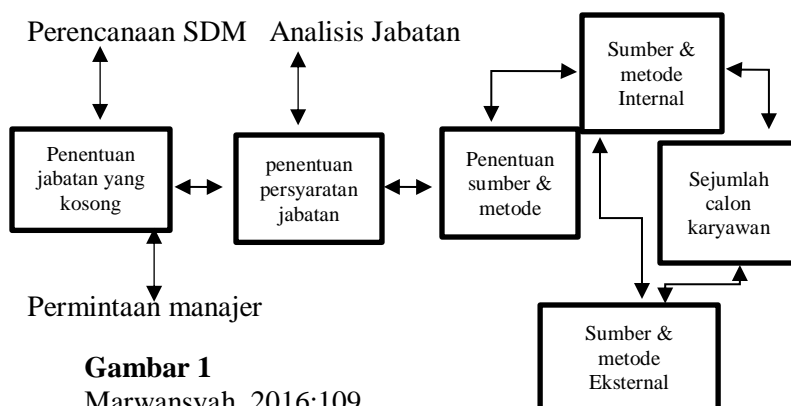
Rekrutmen pada hakikatnya artinya suatu proses menentukan serta menarik pelamar, yang bisa bekerja pada suatu perusahaan Menurut Veithzal Rivai (2008:11).

Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir waktu lamaran-lamaran mereka diserahkan / dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru buat diseleksi serta dipilih.

Hasibuan (2011:147) mengemukakan pengertian rekrutmen : Penarikan (*Recruitment*) artinya kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong pada perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan di media massa atau melalui para pegawai yang telah ada.

Menurut Henry Simamora (2006:170) Rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas buat mencari serta memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, serta pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

1. Proses Rekrutmen



**Gambar 1**  
Marwansyah, 2016:109

Pada gambar diatas memberikan langkah-langkah yang dilakukan pada proses rekrutmen. Melalui perencanaan sumber daya manusia, dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan keterserediaan tenaga kerja, baik berasal dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Bila diketahui bahwa pekerja yang tersedia lebih kecil dari yang diperlukan, dilakukanlah rekrutmen. Setelah jabatan yang kosong ditentukan, perlu ditetapkan persyaratan jabatan. Bila analisis jabatan sudah pernah menghasilkan dokumen spesifikasi jabatan, langkah ini tidak perlu dilakukan lagi.

Hasil dari analisa jabatan ialah deskripsi jabatan (*job description*), dan spesifikasi jabatan (*jobs pecification*) menurut (Moekijat,1992;Pujangkoro 2004) Uraianya adalah sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)  
Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan meliputi elemen-elemen sebagai berikut :
  - a. Uraian Jabatan (*Job Description*) adalah mengikhtsarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan artinya garis-garis besar yang dituliskan dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.
  - b. Persyaratan Jabatan (*job pecification*) ialah catatan tentang syarat-syarat orang yang minimum wajib dimiliki supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Metode Rekrutmen  
Metode Rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:44), metode rekrutmen terbagi menjadi dua yaitu:
  - a. Metode Tertutup  
Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para pegawai atau orang-orang tertentu saja.
3. Persyaratan penerimaan/ rekrutmen pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Tbk, Kantor Cabang Palu  
Antara lain adalah :
  - a. Pelamar adalah warga negara Indonesia (WNI), pria ataupun wanita
  - b. Usia pelamar wanita maksimal 26 tahun dan pria maksimal 30 tahun
  - c. Pendidikan Pelamar minimum D3 dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) minimal 3.00 (Untuk posisi Teller dan CS)
  - d. Tinggi badan minimal 160 cm untuk wanita dan 155 cm untuk pria
  - e. Berpenampilan menarik, enerjik, dan ramah
  - f. Program studi yang diterima adalah seluruh program studi
  - g. Lebih disukai yang mempunyai referensi pengalaman kerja
  - h. Dapat mengoperasikan Komputer MS.OFFICE
  - i. Sehat jasmani, rohani, bebas dari narkoba dan psikotropika serta tidak buta warna .
  - j. Bersedia ditempatkan diseluruh Republik Indonesia

### **Kompetensi**

#### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi ialah hal yang penting guna untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2009:110) dalam jurnal

Nindridjo yang berjudul pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep dimensi dan indikator kompetensi, kompetensi menurut Hutapea dan Thoah (2008:8) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu :

#### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : “pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang yang spesifik”.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang .

Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
  - 2) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
  - 3) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
- 2) Sikap (*Attitude*)  
Sikap yaitu pola tingkah seseorang pegawai didalam peran melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Keterampilan melayani
  - 2) Kejujuran
  - 3) Komitmen terhadap pekerjaan
  - 4) Inisiatif
- 3) Kemampuan / Keterampilan (*skill*)  
 Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual. Keterampilan juga merupakan hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Pegawai yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah. Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

### **Kinerja Pegawai**

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau

merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berhasil berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).

Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup 3 aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

#### **1. Pengukuran Kinerja**

Ukuran prestasi kerja yang lebih sederhana Menurut Mangkunegara (2011:61) dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.  
 Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
  - 1) Tepat waktu
  - 2) Waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja
  - 3) Pencapaian target
- b. Kualitas pekerjaan yaitu kualitas hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu berdasarkan standar kerja perusahaan.  
 Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :
  - 1) Kemampuan
  - 2) Keterampilan
  - 3) Hasil kerja
- c. Kerjasama dengan rekan yaitu kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat serta adanya pembagian tugas dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan job description masing-masing pegawai.  
 Kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
  - 1) Dimensi Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
  - 2) Kekompakan dengan rekan kerja sama.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:206) penelitian deskriptif adalah metode penelitian untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2014:91) penelitian verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

**Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel**

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk . Kantor Cabang Palu berjumlah 40 orang. Pegawai dijadikan subjek penelitian karena berperan penting dalam pengambilan keputusan dan menjalankan perusahaan.

Job Title	Unit Kerja	Kelas Cabang	R O	Eksisting Februari 2022
SME Sales	KC PALU	3. KACAGA	V	3
Branch funding Sales	KC PALU	3. KACAGA	V	3
Staff	KC PALU	3. KACAGA	V	6
Teller Service	KC PALU	3. KACAGA	V	4
Sekretaris	KC PALU	3. KACAGA	V	1
Admin	KC PALU	3. KACAGA	V	2
Operator	KC PALU	3. KACAGA	V	2
SPV Agen Batara	KC PALU	3. KACAGA	V	1
AFC	KC PALU	3. KACAGA	V	5
Staff Loan Officer	KC PALU	3. KACAGA	V	4
UO	KC PALU	3. KACAGA	V	1
Admin Kolektif	KC PALU	3. KACAGA	V	3
Loan Document Staff	KC PALU	3. KACAGA	V	2
BcuH	KC PALU	3.KACAGA	V	1
Bclu	KC PALU	3.KACAGA	V	1
Adm Staff	KC PALU	3.KACAGA	V	1
TOTAL				40

Sumber data: Operasional KC Palu

**Teknik Penarikan Sampel**

Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Total sampling. Menurut Sugiyono (2014:124) Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, yaitu variabel bebas meliputi rekrutmen dan kompetensi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara KC Palu. Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung pengaruh dengan menggunakan analisis linear berganda yaitu tingkat kepercayaan dengan tingkat signifikan ( $\alpha < 0,05$ ), dalam penelitian ini juga perhitungan statistic analisis linear berganda menggunakan bantuan SPSS 16.0. Untuk lebih jelasnya olahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Coefficientsa			
Model	Standardized Coefficients		
		Beta	T
Constant		2.642	.012
X1	.260	2.271	.029
X2	.645	5.629	.000
Dependent Variable: Y			
Multiple R: .823		F hitung: 38.757	
R Square: .677		F tabel: 3,25	
Adjuted R Square: .659		T tabel: 1,687	

Sumber: Lampiran

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan program software statistic SPSS versi 16.0, maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.476 + .260X1 + .645X2$$

Persamaan regresi di atas memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana dari koefisien X1 (Rekrutmen), X2 (Kompetensi) yang bertanda positif (+) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut penjelasan hasil perhitungan dari nilai-nilai pada tabel XIII di atas:

- Nilai konstanta sebesar 5,476 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu X1 (Rekrutmen), X2(Kompetensi) tetap atau tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka kinerja pegawai bernilai 5,476 .
- Koefisien regresi untuk X1 (Rekrutmen) sebesar 0,260 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada rekrutmen dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka rekrutmen akan mengalami perubahan sebesar 0,260 dengan arah searah.
- Koefisien regresi untuk X2 (Kompetensi) sebesar 0,645 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada kompetensi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan

mengalami perubahan sebesar 0,645 dengan arah searah.

- Nilai koefisien korelasi (*Multiple R*) sebesar .823 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel independen ( rekrutmen dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 82,3%. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2002:216), maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah Sangat Kuat.
- Nilai *R square* diperoleh 0,677 Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diketahui bahwa secara keseluruhan (simultan) pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,677% atau dapat pula diartikan bahwa 0,677% variasi dari variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi dari masing-masing variabel independennya (X1 dan X2) sedangkan sisanya (100%- 0,677%) sebesar 32,3% dijelaskan oleh pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

#### 1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau *F test* (lampiran VI) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,757  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan tingkat signifikan lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, hasil ini memberikan makna bahwa rekrutmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima.

## 2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, masing-masing variabel independen masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji t dari 2 (dua) variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi terlihat bahwa:

- a. Untuk variabel Rekrutmen (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,271 > t_{tabel}$  sebesar 1.6871 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% yaitu  $0,029 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) adalah sebesar  $(4,02^2) 0,162$  atau sebesar 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen mempunyai pengaruh sebesar 16,2% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dari penelitian ini yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,629 > t_{tabel}$  sebesar 1.6871 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% yaitu  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) adalah sebesar  $(0,716^2) 0,513$  sebesar 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 51,3% terhadap kinerja

pegawai. Dengan demikian, melihat hal tersebut maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dua variabel independen yang diteliti, variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Proses Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun proses rekrutmen pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu meliputi seleksi berkas lamaran interview dan psikotes untuk melihat kemampuan calon pegawai, serta tes kesehatan untuk memastikan calon pegawai memiliki fisik sehat dan bugar, dan pada tahap akhir dilakukan wawancara kembali untuk melihat kesiapan calon pegawai dalam bekerja.

Untuk kompetensi pendidikan yang sesuai sangat diharapkan dalam rekrutmen agar setiap pegawai yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu dengan memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

## Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Handoko (2008:69), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai.

Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, menunjukkan bahwa Rekrutmen dan

Kompetensi, Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimana hasil ini diperoleh dengan melakukan survey pada pegawai PT. Bank Tabungan Negara (persero) kantor cabang palu. Dari hasil uji F yang dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikannya lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hasil tersebut memberikan arti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Rekrutmen dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada hasil persamaan regresi yang diperoleh dan telah diuraikan pada bagian sebelumnya, diketahui nilai koefisien regresi dua variabel independen bernilai positif, menunjukan bahwa terhadap pengaruh serah antara rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui jika rekrutmen dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat pula. Hal tersebut dapat diterima mengingat penelitian Agung Aries Dianto (2017) “pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kabinasukses makmur kintap kalimantan selatan”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Menurut Handoko (2008:69), “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai”.

Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Kinerja (*performance*) pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Hasil penelitian ini diketahui rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menunjukan hasil bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien positif. Hasil ini diperoleh dari nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bawah hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Semakin baik rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur, akan diikuti pula oleh kinerja pegawai yang baik dan memiliki hubungan yang kuat antar variabel.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Nur Kholid (2017) berjudul “pengaruh kinerja pegawai bagian *agency* pada perusahaan zurich cabang purworejo”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan t hitung yang dilakukan, menunjukan hasil 0,649 bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien positif. Hasil ini diperoleh dari nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Menurut Wibowo (2009:110), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Adapun penelitian oleh Markx Patiasina (2017) berjudul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang manado”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah dan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu” berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 38,575 > F_{tabel}$  sebesar 3,25.
2. Rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 2,271 > T_{tabel} 1,6871$ .
3. kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 5,629 > T_{tabel} 1,6871$ .

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

Bagi Pimpinan atau pegawai yang ada di PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palu pada saat melakukan rekrutmen agar menggunakan metode rekrutmen yang lebih efisien dan efektif sehingga pegawai mudah untuk memahami proses dari rekrutmen tersebut.

Dan bisa menempatkan posisi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

## DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Dempo Caser Metalindo Indonesia.
- Dessler, Gary, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat : PT INDEKS.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutapea dan Thoha, (2008). *Kompetensi Plus*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imam Ghozali, (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro Mudrajad, (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3.Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, (2011).*Sumber Daya Manusia*. Remaja. Rodasdakarya: Bandung.
- Malayu S.P.Hasibuan,(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta, PT.Toko Gunung Agung.

- Mathis.L.Robert,(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Moekijat, (1992). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Priansa, (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian*, Bandung :CV pustaka setia
- Pujangkoro, Sugih Arto,(2004). *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Sumatera Utara: Skala Gaji & Implementasi. Jakarta: PT.Grasindo.
- Sastrohadiyo, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta PT. Bumi Askara .
- Sukirno, Sadono, (2004). *Makro Ekonomi.Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sobana, (2019).*sistem informasi manajemen perbankan*, bandung : pustaka setia
- Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*.Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Perdana.