

---

## PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA TENAGA MARKETING PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG TOLITOLI

Julistyono Widodo\*<sup>1</sup>, Burhanuddin<sup>2</sup>, Melinda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen - STIE Mujahidin Tolitoli

e-mail: \*<sup>1</sup>[julistyonowidodo@gmail.com](mailto:julistyonowidodo@gmail.com), <sup>2</sup>[burhanuddin@stiemujahidin.co.id](mailto:burhanuddin@stiemujahidin.co.id),  
<sup>3</sup>[melindasaid@gmail.com](mailto:melindasaid@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F, analisis linear berganda, dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel, dan model regresi linear berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 14,027 + 0,137 X_1 + 0,369 X_2 + e$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing. Meskipun demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing, sedangkan variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel rekrutmen dan seleksi sebesar 33,4%, sementara sisanya sebesar 66,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini memberikan informasi penting bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli untuk meningkatkan kinerja tenaga marketing melalui proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dan efisien. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penggunaan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan bisnis yang diinginkan.

**Kata kunci**— pengaruh, proses rekrutmen, seleksi, kinerja, tenaga marketing, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Tolitoli, manajemen sumber daya manusia.

---

### Abstract

*This study aims to evaluate the effect of the recruitment and selection process on the performance of marketing personnel at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office. In this study, the authors used a quantitative research method with an associative type. The sample used in this study was 35 respondents, selected using saturated sampling technique. The data analysis method used is the t test, F test, multiple linear analysis, and analysis of the coefficient of determination using SPSS 16.*

*The results of the analysis show that the variables of recruitment, selection, and performance are valid and reliable, and the resulting multiple linear regression model is  $Y = 14.027 + 0.137 X_1 + 0.369 X_2 + e$ . The results of the F test show that the variables of recruitment and selection together have a significant effect on the performance of marketing personnel. Nonetheless, the results of the t test show that the recruitment variable has no*

---

*significant effect on the performance of marketing personnel, while the selection variable has a significant effect on the performance of marketing personnel.*

*From the results of the test for the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), employee performance is affected by recruitment and selection variables by 33.4%, while the remaining 66.6% is explained by other factors outside the research model.*

*This research provides important information for PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office to improve the performance of marketing personnel through a more effective and efficient recruitment and selection process. In the context of globalization and increasingly fierce business competition, using the right recruitment and selection process will help companies to get qualified and competent employees. Thus, this research has important implications for companies to improve employee performance and realize the desired business goals.*

**Keywords**— *influence, recruitment process, selection, performance, marketing personnel, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Tolitoli Branch Office, human resource management.*

## PENDAHULUAN

Bisnis dunia perbankan umumnya diIndonesia dimasa *pandemic* virus corona-19, telah melakukan strategi yg tepat dalam menghadapi krisis ekonomi yang terjadi.Konsistensi penerapan kebijakan pemerintah yang dikeluarkan melalui menteri BUMN, diimbangi oleh kebijakan internal dari manajemen perusahaan, telah mampu mempertahankan keberadaan sumber daya manusianya dengan baik, sehingga tidak sampai terjadi adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Karena kesehatan dari Sumber Daya Manusia terjaga dengan baik, perusahaan tetap menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, terjadi sebaliknya kondisi portofolio perusahaan perbankan diIndonesia menunjukkan pertumbuhan yang positif terhadap perolehan laba perusahaan dan nilai saham emiten dibursa saham mengalami peningkatan secara *year on year* (YoY) sejak tahun 2020.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu industri jasa keuangan diIndonesia telah mampu menghadapi berbagai tantangan dalam gejolak perekonomian yg terjadi akibat dari *pandemic* corona-19. Pihak manajemen perusahaan benar-benar konsisten guna mempertahankan sumber daya manusia (SDM) sebagai garis depan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu dari perusahaan perbankan berhasil menorehkan laba tertinggi diIndonesia tercatat sebesar Rp. 32,22 triliun tahun 2021 dengan pertumbuhan 75,53% secara tahunan (*year on year*), diikuti oleh BCA sebesar Rp. 31,41 triliun, Bank Mandiri sebesar Rp. 28,03 triliun dan BNI sebesar Rp. 10,89 triliun. Disisi lain Direktur utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dinobatkan sebagai CEO terbaik dan Perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai *the best corporate* pada ajang penghargaan 11<sup>th</sup> Anugrah BUMN 2022. Dari prestasi yang diraih PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, tidak terlepas dari komitmen Sumber Daya Manusia dimulai dari jajaran direksi hingga tenaga pelaksana tanpa terkecuali guna mencapai tujuan perusahaan tetap terus menciptakan pertumbuhan bisnis ditengah kondisi *pandemic* covid-19 yang belum tahun sampai kapan berakhir.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli, merupakan salah satu cabang berada dibawah Kantor Wilayah BRI Manado, secara langsung turut memberikan kontribusi dalam keberhasilan meraih prestasi tersebut. Hasil kinerja BRI Cabang Tolitoli memperoleh peringkat ke IV penilaian portofolio per Kantor Cabang BRI dari 15 Kantor Cabang se Kantor Wilayah BRI Manado. Keberhasilan BRI Cabang Tolitoli, tak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia dibidang marketing, sebagai salah satu unsur terpenting dalam menciptakan prestasi tersebut untuk menciptakan dan menumbuhkan laba sesuai target yang ditetapkan. Keberhasilan tenaga marketing BRI kanca Tolitoli tidak terlepas dari bagaimana cara manajemen melakukan rekrutmen dan seleksi guna pemenuhan formasi bidang marketing yang baik sesuai kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Bila terjadi kesalahan dalam

rekrutmen dan seleksi tenaga marketing sebagai garis depan perusahaan maka akan timbul hambatan atau kendala diperusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **Rumusan Masalah**

- Apakah proses rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.
- Apakah seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.
- Apakah proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

### **Kajian Pustaka**

Menurut Hasibuan (2011:140), penarikan (rekrutmen) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamaran, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, maka perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator variabel proses rekrutmen antara lain:

- Dasar sumber penarikan pegawai. Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar bagi pegawai.
- Sumber pegawai. Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai.
- Metode penerimaan pegawai
  - Metode tertutup.
  - Metode terbuka.

Menurut Kasmir (2016: 101) seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Penentuan pelamaran yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.

Menurut Siagian (2008:48) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012 :78), kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, adapun indikator kinerja antara lain termasuk:

- Hasil Kerja. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja pegawai yang dihasilkan dibanding volume kerja.
- Perilaku Kerja. Standar ini dilakukan agar perusahaan dapat menilai perilaku pegawainya dengan rekan kerjanya yang lain.
- Sifat Pribadi. Standar ini dilakukan untuk bisa mendapatkan pegawai yang baik dengan menilai sifat yang dimiliki pegawainya.

### **Kerangka Pikir**

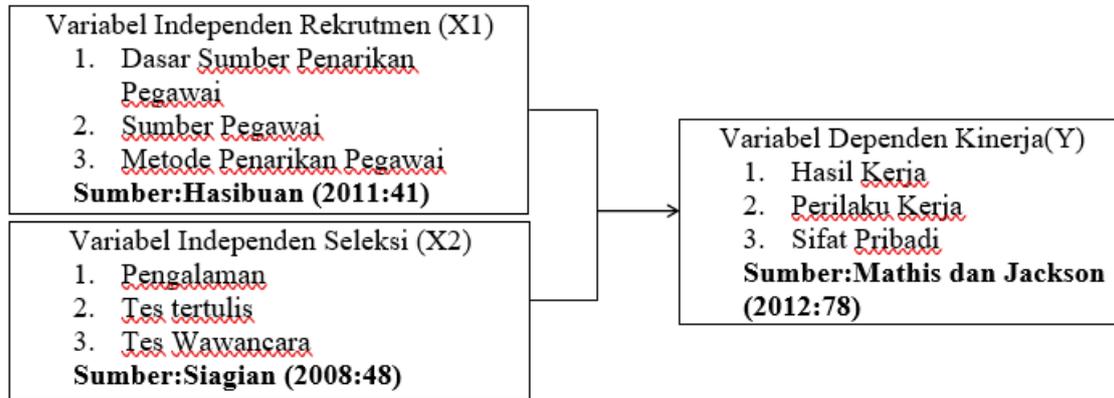
Untuk mengetahui kinerja karyawan ada dua proses yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu proses rekrutmen dan seleksi. Variabel rekrutmen memiliki tiga indikator, variabel seleksi memiliki tiga indikator dan variabel kinerja memiliki tiga indikator.

Dengan melihat hasil dari kuisisioner tersebut maka dapat diketahui kinerja Tenaga Marketing.Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. Variabel

---

Independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Adapun kerangka pemikiran yang telah diuraikan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Hipotesis**

- Diduga bahwa proses rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.
- Diduga bahwa proses seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.
- Diduga proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. Yang beralamatkan Jln. Usman Binol, Kelurahan. Baru, Kecamatan Baolan, Kabupaten Tolitoli, adapun penelitian ini direncanakan berlangsung tiga bulan yaitu dari bulan Mei sampai Juli 2022.

Metode atau cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner dan skala likert. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, sugiyono (2013:172). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$  ( $35-2=33$ )) sehingga diperoleh angka  $r_{tabel}$  sebesar 0,344. Adapun hasil uji validitas kuesioner dari 35 responden pada tabel berikut :

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen	X1.1	0,722	0,344	Valid

	X1.2	0,824	0,344	Valid
	X1.3	0,542	0,344	Valid
	X1.4	0,516	0,344	Valid
	X1.5	0,806	0,344	Valid
	X1.6	0,744	0,344	Valid
Seleksi	X2.1	0,632	0,344	Valid
	X2.2	0,735	0,344	Valid
	X2.3	0,610	0,344	Valid
	X2.4	0,724	0,344	Valid
	X2.5	0,549	0,344	Valid
	X2.6	0,660	0,344	Valid
Kinerja	Y1	0,774	0,344	Valid
	Y2	0,839	0,344	Valid
	Y3	0,815	0,344	Valid
	Y4	0,798	0,344	Valid
	Y5	0,798	0,344	Valid
	Y6	0,836	0,344	Valid

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa 18 butir pernyataan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga 18 butir pernyataan pada kuesioner dipenelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban responden tetap konsisten (Mustafa, 2009:87). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan uji statistic *cronbach alpha*, apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari taraf signifikan  $0,05(\alpha)$  maka kuesioner disebut *reliabel*.

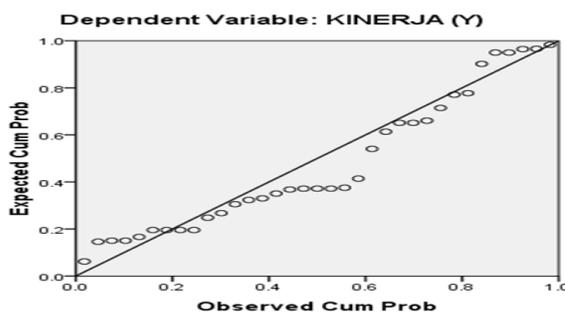
No.	Variabel	<i>cronbach alpha</i>	n.of item	Keterangan
1.	Rekrutmen	0,676	6	<i>Reliabel</i>
2.	Seleksi	0,667	6	<i>Reliabel</i>
3.	Kinerja	0,897	6	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner ini *reliabel* karena nilai *cronbach alpha* variabel rekrutmen 0,676 , variabel seleksi 0,667 dan variabel kinerja 0,897. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliabel* karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013:160).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Terlihat hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

**Uji Multikolenearitas**

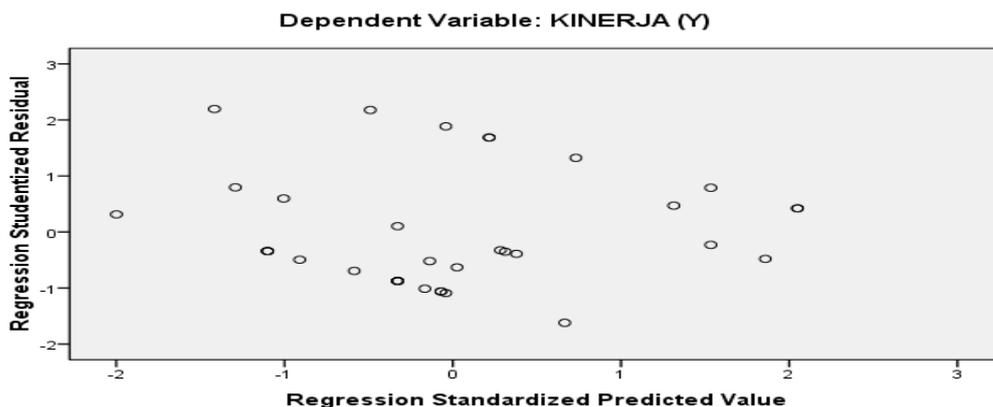
Menurut Ghozali (2016:104) “uji multikolenearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Suatu model regresi yang bebas multikolenearitas jika nilai torelansi > 0,10 dan VIF < 10.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.027	3.414		4.108	.000		
	REKRUTMEN (X1)	.137	.189	.149	.722	.475	.488	2.048
	SELEKSI (X2)	.369	.165	.461	2.233	.033	.488	2.048
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)								

Terlihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel rekrutmen dan seleksi adalah 0,488 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF 2,048 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolenearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolenearitas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).



Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini dan telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi ini layak digunakan untuk variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.

### Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.414		4.108	.000
	REKRUTMEN (X1)	.137	.189	.149	.722	.475
	SELEKSI (X2)	.369	.165	.461	2.233	.033
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,027 + 0,137X_1 + 0,369X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- Konstanta (a) sebesar 14,027 artinya jika rekrutmen dan seleksi nilainya 0, maka besarnya kinerja sebesar 14,027.
- Koefisien regresi variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) sebesar 0,137 artinya jika variabel rekrutmen mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,137.
- Koefisien regresi seleksi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,369 artinya jika variabel seleksi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,369.

### Uji t Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.414		4.108	.000
	REKRUTMEN (X1)	.137	.189	.149	.722	.475
	SELEKSI (X2)	.369	.165	.461	2.233	.033
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

- Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,722 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037, maka nilai  $t_{hitung}$   $0,722 < t_{tabel}$  2,037 dan signifikansi variabel rekrutmen sebesar  $0,475 > 0,05$  maka dapat diartikan  $H_1$  diterima  $H_2$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,233 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037, maka nilai  $t_{hitung}$   $2,233 > t_{tabel}$  2,037 dan signifikansi variabel seleksi sebesar  $0,033 < 0,05$  maka dapat diartikan  $H_1$  ditolak  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji F Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.603	2	34.801	8.007	.002 <sup>a</sup>
	Residual	139.083	32	4.346		
	Total	208.686	34			
a. Predictors: (Constant), SELEKSI (X2), REKRUTMEN (X1)						
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,007 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,32, maka nilai  $F_{hitung}$   $8,007 > F_{tabel}$  3,32 sedangkan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka dapat diartikan  $H_1$  ditolak  $H_2$

diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.292	2.08479	1.900
a. Predictors: (Constant), SELEKSI (X2), REKRUTMEN (X1)					
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)					

model summary dengan bantuan program SPSS versi 16, besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada R Square sebesar 0,334. Hasil ini mengandung pengertian bahwa 33,4% variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja sementara sisanya sebesar 66,6% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan kuesioner valid dapat dilihat pada nilai yang diperoleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,344. Artinya setiap item pernyataan kuesioner mempunyai kriteria valid dan seluruh item pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel rekrutmen diperoleh sebesar 0,676 dan variabel seleksi diperoleh sebesar 0,667 kemudian variabel kinerja diperoleh sebesar 0,894. Dapat dikatakan bahwa pernyataan yang ada pada kuesioner ini sudah reliabel kerna nilai *ronbach alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60 seluruh item pernyataan pada yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil regresi menggunakan *coefficiens*, persamaan linear dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut:  $Y = 14,027 + 0,137X_1 + 0,369X_2 + e$ .

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji parsial (uji t) dapat diketahui variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai  $t_{hitung} 0,722 < t_{tabel} 2,037$  tingkat signifikansi  $0,475 > 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima  $H_2$  ditolak. Berarti variabel rekrutmen dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji parsial (uji t) dapat diketahui variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai  $t_{hitung} 2,233 > t_{tabel} 2,037$  dan signifikansi variabel seleksi sebesar  $0,033 < 0,05$  maka dapat diartikan  $H_1$  ditolak  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F), maka nilai  $F_{hitung} 8,007 > F_{tabel} 3,32$  tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_1$  ditolak  $H_2$  diterima. Berarti variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi, menunjukkan angka R square sebesar 0,334 atau 33,4%. Berarti variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel rekrutmen dan seleksi sebesar 33,4% dan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Tenaga Marketing Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

2. Variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.
3. Variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

### SARAN

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan , melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen bagi tenaga marketing. Serta mempertahankan dan meningkatkan seleksi bagi tenaga marketing untuk menjaga produktifitas kerja tenaga marketing itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan untuk melihat kinerja suatu perusahaan secara objektif dan menyeluruh. Serta dapat mengembangkan variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja tenaga marketing dengan cara melakukan kombinasi dengan varibel lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Refika Aditama
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_ 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Askara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawita Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Mustafa, Zainal EQ. 2009. *Mengurangi Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta