

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Meneliti**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Awalnya Bank Republik Indonesia (BRI) dikenal sebagai De Poerwokertosche Hulp-en Spaarbank der Indlandsche Hoofden, BRI didirikan di Purwokerto pada tahun 1895 oleh Raden Aria Wiriatmaja. Fungsi dasarnya adalah untuk menangani dana moneter dari masjid dan mendistribusikannya kepada penduduk setempat. Akhirnya dijuluki "Bank Kredit Rakyat" pertama di Indonesia, Hulp-en Spaarbank der Indlandsche Bestuurs Ambtenareen secara resmi didirikan pada tanggal 16 Desember 1895. Selanjutnya, namanya berubah beberapa kali: pada tahun 1897, menjadi De Poerwokertosche Hulp-en Landbouw Credietbank (Volksbank), juga disebut "Bank Rakyat"; pada tahun 1912, menjadi Centrale Kas Voor Volkscredietwezen Algemene; dan pada tahun 1934, menjadi Algemene Volkscredietbak (AVB).

Pada tahun 1942, selama pendudukan Jepang, AVB menjadi Syomin Ginko. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946, pemerintah Indonesia mengganti nama pendirian ini menjadi Bank Rakjat Indonesia (BRI) pada tanggal 22 Februari 1946, menjadikan BRI bank milik pemerintah pertama di negara itu. Setelah penggabungan BRI, Bank Tani dan Nelayan (BTN), dan Nederlandsche Handels Maatschapij (NHM),

pemerintah mengganti nama BRI menjadi Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) pada tahun 1960. Dengan nama Bank Indonesia Bidang Koperasi, Petani dan Perikanan (BIUKTN) dan Bank Negara Indonesia Unit II untuk Ekspor-Impor, digabung menjadi Bank Indonesia pada tahun 1965. Berdasarkan Undang-Undang No.21 Tahun 1968, “Pemerintah menetapkan kembali nama Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank Umum”. Perubahan status hukum Bank BRI menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) terjadi tahun 1992 menurut Undang-Undang Perbankan No.7 tahun 1992. Pada tanggal 10 November 2003, Bank BRI go public dengan mencatatkan sahamnya dengan kode saham BBR di Bursa Efek Jakarta, yang sekarang dikenal sebagai Bursa Efek Indonesia. Dengan membeli Bank Jasa Artha (BJA) pada tahun 2007, sebuah langkah strategis dilakukan; BJA kemudian menjadi PT. BRI Bank Syariah. Pada tanggal 1 Januari 2009, Unit Usaha Syariah BRI memisahkan diri dari Bank BRI dan digabung menjadi PT. Bank Syariah BRI. Tiga tanggal penting bagi Bank BRI pada tahun 2011 adalah sebagai berikut: Stock split dilakukan oleh Bank BRI pada tanggal 11 Januari 2011, dimana saham senilai Rp 500 per saham nominal dibagi menjadi Rp 250 per saham.

Stock split Bank BRI bertujuan meningkatkan likuiditas perdagangan saham dan memperluas kepemilikan saham perusahaan di Bursa Efek Indonesia. Melalui BRI Hybrid Banking, Bank BRI menjadi lembaga keuangan pertama di Indonesia yang menawarkan layanan perbankan self-service pada tahun 2013. Untuk memberikan layanan terbaik kepada

konsumen, Bank BRI terus memperluas jumlah ATM pada tahun 2014, mencapai 20.792 unit ATM dan mesin EDC melampaui 131.204 unit. Atas pencapaian tersebut, Bank BRI kini memiliki jaringan ATM dan EDC terbesar di Indonesia. Secara khusus, pada 9 Juni 2016, Bank BRI meluncurkan satelit bernama BRIsat, menjadikannya bank pertama dan satu-satunya di dunia yang memiliki dan mengoperasikan satelit sendiri. Pada tahun 2015 dan 2016, Bank BRI menciptakan sejarah yang signifikan.

## **2. Visi dan Misi PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar**

### **a. Visi**

“Visi BRI KCP Makassar Pettarani yaitu Menjadi bank komersial terkemuka yang mengutamakan kepuasan nasabah”.

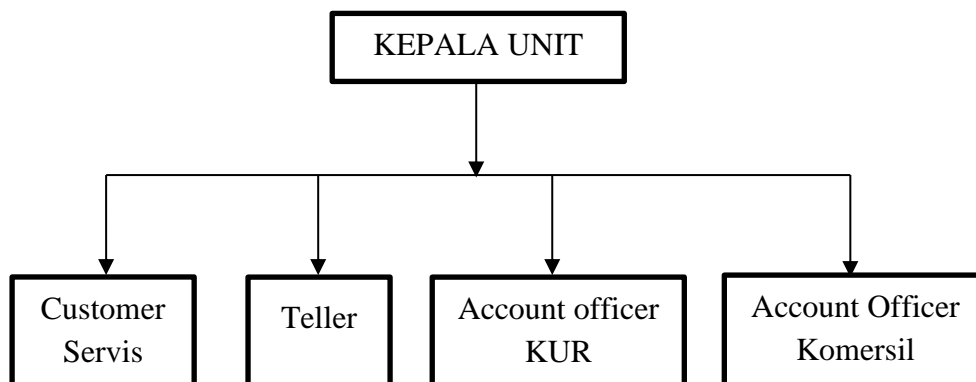
### **b. Misi**

Misinya meliputi:

- 1) “Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat;
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan menerapkan manajemen risiko yang tepat dan praktik *good corporate governance*;

- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak - pihak yang berkepentingan (*stakeholders*)”.

### 3. Struktur Organisasi PT BANK BRI KCP Pettarani Makassar



**Gambar 2.** Struktur Organisasi BRI KCP Makassar Pettarani

## B. Hasil Penelitian

### 1. Distribusi Frekuensi Responden

#### a. Responden menurut Jenis Kelamin

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - laki	19	41.3
Perempuan	27	58.7
Total	46	100.0

**Sumber:** Output IBM SPSS Statistic Version 26

Dari Tabel 4.1 terlihat jumlah perempuan sebanyak 27 orang (58.7%). Sedangkan laki - laki sebanyak 19 orang (41,3%). Dengan demikian disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu perempuan.

### b. Responden menurut Usia

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah Responden	Presentase
24 – 29 tahun	26	56.5
30 – 39 tahun	15	32.6
40 tahun keatas	5	10.9
Total	46	100.0

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Dari Tabel 4.2 terlihat responden pada rentang umur 24 – 29 tahun sebanyak 56.5%, umur 30 - 39 tahun sebanyak 32,6%, umur 40 tahun keatas sebanyak 10,9%, Kesimpulannya yaitu responden didominasi oleh umur 24 – 29.

### c. Responden menurut Pendidikan

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	7	15.2
D3	6	13.0
S1	29	63.0
S2	4	8.7
Total	46	100.0

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Dari Tabel 4.3 di atas terlihat responden pendidikan terakhir SMA ada 7 orang (15.2%), pendidikan terakhir D3 ada 6 orang (13.0%), pendidikan terakhir S1 ada 29 orang (63.0%) dan pendidikan terakhir S2 ada 4 orang

(8.7%). Dengan demikian terlihat mayoritas karyawannya berpendidikan terakhir S1.

## 2. Uji Kualitas data

### a. Variabel Independen

**Tabel 6. Uji Validitas Rekrutmen (X1)**

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
(X1)			
X1.1	0.822	0.000	Valid
X1.2	0.793	0.000	Valid
X1.3	0.878	0.000	Valid
X1.4	0.718	0.000	Valid

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Berdasarkan tabel diatas diketahui semua nilai r hitung > r tabel (46 responden = 0.291) maka keseluruhan item pertanyaan variabel rekrutmen (X1) dinyatakan Valid.

Jika dilihat berdasarkan nilai signifikan diperoleh nilai signifikan untuk seluruh item pada variabel rekrutmen (X1) < 0,05 maka seluruh item variabel ini dinyatakan Valid.

**Tabel 7. Uji Validitas Seleksi (X2)**

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
------	---------------------	------	------------

<b>(X2)</b>			
X2.1	0.825	0.000	Valid
X2.2	0.851	0.000	Valid
X2.3	0.932	0.000	Valid
X2.4	0.893	0.000	Valid

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Berdasarkan tabel diatas diketahui semua nilai r hitung  $>$  r tabel (46 responden = 0.291) maka keseluruhan item pertanyaan pada variabel seleksi (X2) dinyatakan Valid.

Jika dilihat berdasarkan nilai signifikan diperoleh nilai signifikan untuk seluruh item pada variabel seleksi (X2)  $<$  0,05 maka seluruh item variabel ini dinyatakan Valid

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<b>(Y)</b>			
Y.1	0.867	0.000	Valid
Y.2	0.888	0.000	Valid
Y.3	0.910	0.000	Valid
Y.4	0.890	0.000	Valid

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Berdasarkan tabel diatas diketahui semua nilai r hitung  $>$  r tabel (46 responden = 0.291) maka keseluruhan item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

Jika dilihat berdasarkan nilai signifikan diperoleh nilai signifikan untuk keseluruhan item variabel kinerja karyawan (Y)  $<$  0,05 maka seluruh item variabel ini dinyatakan Valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 9. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Jumlah Item Penelitian	Cronbach's alpha	Batas Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Rekrutmen	4	0,818	0,60	Realiabile
2.	Seleksi	4	0,899	0,60	Realiabile
3.	Kinerja Karyawan	4	0,910	0,60	Realiabile

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Mengingat bahwa semua 12 item pertanyaan memiliki *alpha Cronbach* > 0,60, adalah mungkin untuk mengklasifikasikan semua item pertanyaan untuk dapat diandalkan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang telah diproses memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam pengujian hipotesis.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 10. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56939010
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.056
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

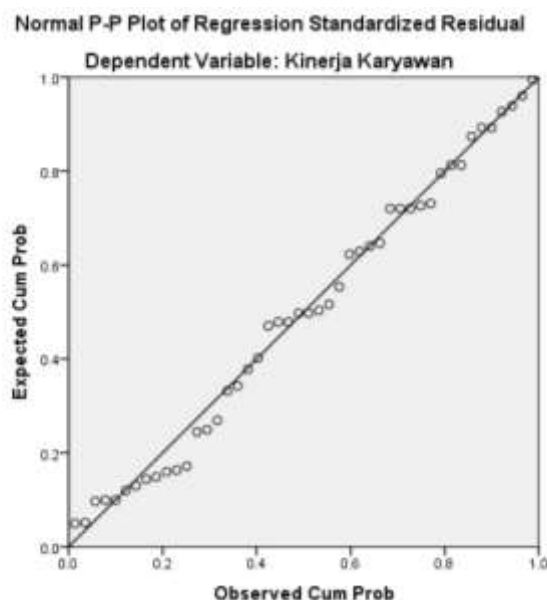
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*



Dari hasil output uji normalitas *kolmogrov Smirnov* didapatkan Asymp.Sig (2-tailed)  $0.200 > 0,05$  sehingga kesimpulannya yaitu data berdistribusi normal dan dapat melanjutkan uji berikutnya (uji T).



**Gambar 3.** Uji Normalitas

Berdasarkan grafik dengan *normal probability plot* diatas, jelas bahwa garis diagonal dikelilingi oleh nilai-nilai distribusi data yang diwakili dalam titik-titik. Akibatnya, telah ditetapkan bahwa data didistribusikan secara normal, memungkinkan kelanjutan tes.

## b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 11.** Uji Multikolinierita

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.292	1.487		1.541	.131		
	Rekrutmen	.412	.149	.376	2.772	.008	.358	2.790
	Seleksi	.488	.129	.514	3.789	.000	.358	2.790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Output IBM SPSS Statistic Version 26

Dari tabel diatas, diperoleh hasil uji multikolinearitas dengan nilai tolerance untuk variabel rekrutmen dan seleksi adalah sebesar  $0,358 > 0,10$  dengan VIF yaitu  $2.790 < 10$ . Dengan demikian, dikatakan bahwa data yang dikumpulkan untuk penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas, sehingga memungkinkan pelaksanaan tes tambahan.

### c. Uji Heteroskedasitas

**Tabel 12. Uji Heteroskedasitas Glejser**

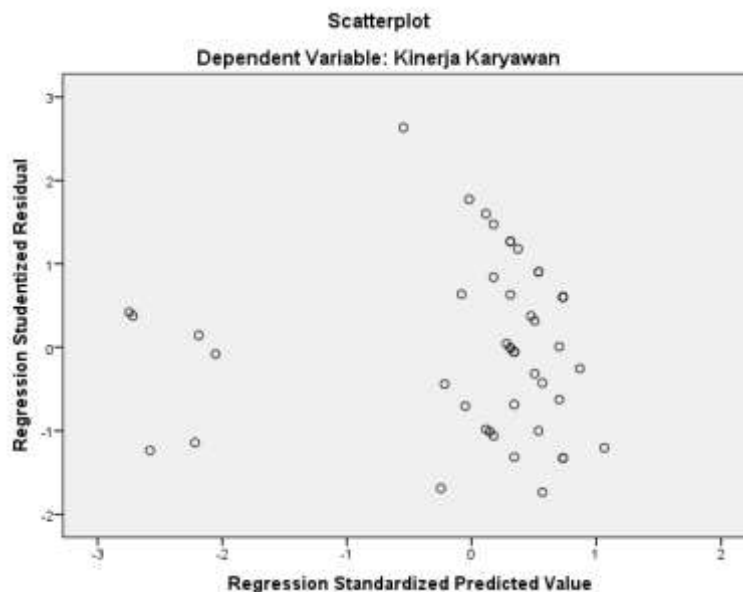
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.149	.848		1.356	.182
	Rekrutmen	-.100	.085	-.295	-1.186	.242
	Seleksi	.104	.073	.351	1.411	.165

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Sumber:** Output IBM SPSS Statistic Version 26

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai dari masing-masing variabel rekrutmen dan seleksi  $>$  nilai 0,05 maka kesimpulannya yaitu data penelitian ini tidak mengalami heteroskedasitas.

Jika dilihat berdasarkan garfik *scatterplot* berikut:



**Gambar 4.** Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas, didapatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi dan melanjutkan ke pengujian hipotesis karena grafik scatterplot dengan jelas menunjukkan pola dengan titik-titik yang didistribusikan di atas-bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 4. Uji Pengaruh

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 13.** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.292	1.487		1.541	.131
	Rekrutmen	.412	.149	.376	2.772	.008
	Seleksi	.488	.129	.514	3.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Dari hasil pengujian diatas didapatkan hubungan antara variabel X dan Y dengan rumusan meliputi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Maka :

$$Y = 2.292a + 0.412X_1 + 0,488X_2$$

Hasil diatas dapat diinterpretasikan dengan :

- 1)  $a = 2.292$ . Nilai konstan terjadi jika tidak ada variabel rekrutmen dan seleksi maka nilai kinerja karyawan senilai 2.292.
- 2)  $b_1 = 0.412$ . Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel lain tetap konstan, untuk setiap perubahan unit dalam variabel rekrutmen, kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,412 atau 41,2%.
- 3)  $b_2 = 0,488$ . Ini menunjukkan bahwa, jika semua variabel lain tetap konstan, untuk setiap perubahan unit dalam variabel seleksi, kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,488 atau 48,8%.

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14. Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.703	1.60547

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 26*

Berdasarkan tabel diatas, uraian penjelasan hasil ini meliputi:

1)  $R = 0,846$

Nilai X mempunyai korelasi cukup kuat dan searah yaitu 0,846, berarti perubahan (kenaikan) X (rekrutmen dan seleksi) mengakibatkan kenaikan Y (kinerja karyawan). Ukuran R yakni dari nilai -1 (korelasi negatif) hingga +1 (korelasi positif) dengan demikian makin besarnya R maka makin kuat kolerasinya.

2) Adjusted R Square = 0,703

Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa baik interaksi variabel independen dan dependen membentuk model regresi. Nilai  $R^2$  didapat yaitu 0,703 yang diartikan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) mempunyai pengaruh kontribusi 70,3% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan selebihnya 29,7% (100% -70,3%) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

**Tabel 15. Uji T (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.292	1.487		1.541	.131
	Rekrutmen	.412	.149	.376	2.772	.008
	Seleksi	.488	.129	.514	3.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Output IBM SPSS Statistic Version 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui kedua variabel (Rekrutmen dan seleksi) memperoleh nilai sig < 0,05 sehingga kesimpulannya yaitu rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Kemudian variabel seleksi juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima.

### b. Uji F (Simultan)

**Tabel 16. Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.535	2	139.768	54.225	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.834	43	2.578		
	Total	390.370	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

**Sumber:** Output IBM SPSS Statistic Version 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian secara bersama-sama variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang tepat seperti memproses lamaran kerja yang sesuai kriteria dan melakukan wawancara

yang sesuai harapan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Penerapan metode dan standar rekrutmen yang baik dapat menghasilkan personel yang dapat diandalkan yang dapat berfungsi sebagai mitra bisnis yang berharga. Kinerja karyawan yang tinggi tidak bisa dihindari ketika ada pekerja yang dapat diandalkan.

Dalam penilaian untuk menentukan ada atau tidaknya suatu keputusan memerlukan beberapa contoh indikator untuk melihat dan membandingkan apakah sesuai dan selaras, maka dari itu berikut indikator rekrutmen terhadap kinerja karyawan menurut (Yulasmi 2016) yaitu metode – metode rekrutmen, sumber – sumber rekrutmen, hambatan – hambatan rekrutmen, biaya yang digunakan. Keempat faktor itu adalah indikator yang ada pada rekrutmen.

Studi Rafi dan Andri (2015), yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara praktik perekrutan dan kinerja pekerja di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru, mendukung kesimpulan ini. Selain itu, temuan studi berbeda oleh Nurhayati (2016) menunjukkan bahwa mempekerjakan lebih banyak orang akan meningkatkan produktivitas di hotel bintang lima Pekanbaru.

## **2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis diperoleh hasil seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi seleksi maka kinerja karyawan makin baik. Hal ini

mendukung penelitian Kristina Hurtabat (2013) dimana jika melakukan proses seleksi dengan tepat dan adil maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapat karyawan yang berkompeten.

Dalam penilaian untuk menentukan ada atau tidaknya suatu keputusan memerlukan beberapa contoh indikator untuk melihat dan membandingkan apakah sesuai dan selaras, maka dari itu berikut indikator seleksi terhadap kinerja karyawan menurut (Yulasmi 2016) yaitu Pendidikan yang sesuai, keterampilan dalam bekerja, minat dalam pekerjaan, pengalaman kerja yang sesuai. Keempat faktor itu adalah indikator yang ada pada seleksi.

### **3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis diperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Pettarani Makassar. Jika rekrutmen dan seleksi pelaksanaannya bagus dan memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Ellyta Yullianti (2014), ditemukan bahwa seleksi signifikan di pengaruhi pada pelaksanaan dan waktu rekrutmen yang mempengaruhi kinerja karyawan..