ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i2.5509

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK NAGARI CABANG SIJUNJUNG

The Influence of Recruitment, Selection, and Human Resource Development on Employee Performance at Bank Nagari Sijunjung Branch

Dewirahmadanirwati & Ririn Novelia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Pembangunan dan Perbankan (STIE "KBP") Padang
dewirahmadanirwati9@gmail.com; ririnnovelia1311@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 25, 2025	Apr 9, 2025	Apr 21, 2025	Apr 26, 2025

Abstract

This research examines the impact of recruitment, selection, and human resource development on employee performance at Bank Nagari Sijunjung. The study employs a quantitative methodology, utilizing primary data gathered from a total sample of 56 employees through a structured questionnaire. Data processing and analysis were conducted using SPSS version 2021, encompassing validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple regression analysis to evaluate the hypotheses. The findings reveal that recruitment (X1), selection (X2), and human resource development (X3) significantly and positively influence employee performance at Bank Nagari Sijunjung. These results underscore the importance of strategic human resource practices in enhancing employee performance, offering valuable insights for

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

organizational leaders and policymakers aiming to improve workforce effectiveness. The study contributes to the broader literature on human resource management by demonstrating the critical role of recruitment and development processes in driving performance outcomes in banking institutions.

Keywords: Recruitment, Selection, Human Resource Development, Employee Performance, Banking Sector

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Sijunjung. Metode kuantitatif digunakan dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dari sampel 56 karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 2021, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pengembangan SDM (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Sijunjung. Temuan ini menegaskan pentingnya praktik strategis manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, memberikan wawasan berharga bagi pimpinan organisasi dan pembuat kebijakan yang ingin meningkatkan efektivitas tenaga kerja. Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen SDM dengan menunjukkan peran kritis proses rekrutmen dan pengembangan dalam mendorong hasil kinerja di institusi perbankan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Sektor Perbankan

PENDAHULUAN

Bank Nagari merupakan bank pembangunan daerah yang dimiliki oleh provinsi Sumatera Barat (dahulu bernama Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau BPD Sumbar) yang berfungsi untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat (Fernandes & Marlius, 2018). Bank Nagari sendiri berpusat langsung di kota Padang. Bank Nagari secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama "PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat" (Damayanty, 2023). Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat (Ganda, 2018). Bank Nagari ini mampu bersaing secara kompotitif dengan melakukan rekrutmen terhadap karyawan.

Setiap Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang akan dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi (Harsono, 2018; Supatra, 2020). Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan kemampuan (Kirana et al., 2023; Setiawan, 2016).

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan (Abdullah, 2017; Iskandar, 2018). Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja adalah rekrutmen dan Seleksi pengembangan sumber daya manusia (Halisa, 2020). Sebelum mendapatkan calon karyawan yang diperlukan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam pengrekrutan dan Seleksi SDM calon karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam Upaya perusahaan dalam mencapai tujuanya (Pramudya et al., 2023; Widodo & Yandi, 2022). Dimana kinerja adalah sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bili et al., 2018; Supardi, 2016). Hal ini merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. menunjukkan bahwa kinerja berbanding lurus dengan motivasi dan kemampuan. Pratinjau pekerjaan yang realistis dan penilaian peran, rekrutmen dan Seleksi SDM teknik yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan dengan menyelaraskan harapan calon dengan harapan organisasi.

Fenomena yang terjadi di Bank Nagari Sijunjung adalah penerimaan karyawan tidak selalu mengikuti proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia dikarenakan adanya keterlibatan orang dalam sehingga para pelamar tidak sesuai dengan karakter atau lulusan jurusan. Dengan hal tersebut proses rekrutmen dan seleksi tidak dikelola dengan baik, Perusahaan tidak akan mendapatkan pengembangan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini akan membuat proses kinerja Perusahaan berjalan kurang efektif dan efisien sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari sumber internal PT. Bank Nagari Sijunjung terkait penilaian kinerja sumber daya manusia melalui aplikasi SMK (Sistem Manajemen Kinerja) selama tahun 2020 s.d 2023, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Nagari

No	Tahun Penilaian	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
1	Tahun 2020	2,96	C
2	Tahun 2021	2,74	C
3	Tahun 2022	2,24	C
4	Tahun 2023	1,65	C

Sumber : Bank Nagari cabang Sijunjung, 2025

Penilaian kinerja karyawan PT. Bank Nagari Sijunjung dari tahun 2020 hingga 2023. Berdasarkan data tersebut, rata-rata nilai kinerja karyawan menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun, dimulai dari 2,96 pada tahun 2020 hingga mencapai 1,65 pada tahun 2023. Meskipun pada awalnya nilai kinerja berada mendekati 3, namun dalam dua terakhir terjadi penurunan yang singnifikan. Seluruh nilai yang ditampilkan dikategorikan dalam kategori C, yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan masih berada dibawah standar yang diharapkan oleh perusahaan.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diserahkannya surat lamaran kerja melamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (Intan Sari, 2023).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah menyeleksi pegawai yang kompeten untuk mewujudkan target yang diinginkan perusahaan agar keberhasilan dapat diraih atau seleksi. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar atau organisasiDalam praktiknya hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama, tetapi seleksi juga memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan dalam menghadapi pesaing yang di anggap mengancam kedudukannya (Ariswandy , 2021).

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Secara teoritis dapat dipahami bahwa

Pengembangan SDM mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia menjadi suatu yang sangat penting dalam dunia perbankan. Disamping sumber daya manusia ada faktor lain yang mendukung kinerja Perbankan dengan mengacu kepada artikel-artikel terdahulu (Mukhlison Effendi, 2021).

Pengaruh rekrutmen dari seleksi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F test menunjukkan bahwa rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R2) sebesar 0,652 ini berarti kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi variabel lain di luar model (Avena, 2018).

Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena Rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon pekerja atau anggota organisasi baru yang qualified atau memenuhi kualifikasi untuk mengisi pekerjaan atau jabatan yang kosong di lingkungan suatu organisasi. Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik (Kayanti, 2016).

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada lembaga Pemasyarakatan pengaruh berbanding lurus apabila Pengembangan sumber daya manusia bagus maka kinerja pegawai juga akan bagus. pengembagan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerka pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang memiliki arti variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan (Wibowo, 2021).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan uraian diatas sumber data penilaian kinerja karyawan PT. Bank Nagari Sijunjung tahun 2020 s.d 2023 terdapat fenomena atau permasalahan terkait kinerja karyawan yang menurun bersumber dari berbagai macam faktor

penyebab, beberapa diantaranya terkait rencana rekrutmen pengembangan karir karyawan yang ditetapkan oleh bank, pelaksanaan seleksi dan penegembangan sumber daya manusia yang diberikan kompensasi dari bank kepada karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jenis pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengumpulkan data numerik dari sejumlah responden untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan, yaitu rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antar variabel bebas (X1: rekrutmen, X2: seleksi, dan X3: pengembangan SDM) dengan variabel terikat (Y: kinerja pegawai) pada pegawai Bank Nagari Cabang Sijunjung. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Bank Nagari Cabang Sijunjung yang berjumlah 56 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik total sampling, mengingat populasi tidak terlalu besar sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelumnya. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert dengan lima kategori pilihan, dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju", yang mengukur persepsi responden terhadap aspek rekrutmen, seleksi, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, dan dokumen-dokumen terkait kebijakan SDM di Bank Nagari.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t parsial untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi 5%. Interpretasi hasil analisis didasarkan pada nilai signifikansi (p-value), koefisien regresi, serta nilai R^2 yang menunjukkan kontribusi total variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dengan metode ini, diharapkan dapat

diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Bank Nagari Cabang Sijunjung.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabelnya normal atau sebaliknya. Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan pendekatan *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka distribusi data bisa dikatakan normal dan sebaliknya jika nilai yang dihasilkan < 0,05 maka distribusi data tidak normal**.**

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

***Asymp.Sig.*(2-*tailed*)**	***Alpha***	**Kesimpulan**
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena nilai *Asymp Sig* sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig* > 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan data tersebut bisa digunakan untuk penelitian selanjutnnya

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Indikator yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah *tolerance* dan VIF *(Variance Inflation Factor),* dengan standar untuk *tolerance* di atas 0,10 dan VIF<10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas**.** Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	**Collinearity Statistics**		**Kesimpulan**
	Tollerance	**VIF**	
Rekrutmen	0,391	2,556	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Seleksi	0,612	1,633	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan SDM	0,455	2,195	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai toleransi dari variable rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM, nilai *Tolerance* lebih besar dari angka >,0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari nilai VIF <,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai, pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Rekrutmen	0,328	0,05	Bebas Gejala Heterokedastisitas
2	Seleksi	0,235	0,05	Bebas Gejala Heterokedastisitas
3	Pengembangan SDM	0,255	0,05	Bebas Gejala Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap variabel independent tersebut diatas 0,05 dapat disimpulkan pada uji heteroskedastisitas tidak terjadinya indikasi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dengan menganalisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients			
	B	T	Sig	Hubungan
Constand	0,527	0,525	0, 602	-
Rekrutmen	0,389	3,303	0,002	Berpengaruh
Seleksi	0,244	2,059	0,045	Berpengaruh
Pengembangan SDM	0,330	2,913	0,005	Berpengaruh

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji tabel 4.16 di atas, persamaan yang pertama dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = + 0,527 + 0,389\ X1 + 0,244\ X2 + 0,330\ X3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat diambil kesimpulan berikut ini.

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,527 yang artinya jika variabel rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai 0,527 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen adalah 0,389 artinya apabila setiap kenaikan variabel rekrutmen sebesar 1 satuan, maka koefisien kinerja pegawai akan naik sebesar 0,389 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.
3. Nilai koefisien regresi variabel seleksi adalah 0,244 artinya bahwa setiap variabel seleksi sebesar 1 satuan, maka koefisien kinerja pegawai akan naik sebesar 0,244 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.
4. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDM adalah 0,330 artinya bahwa setiap variabel pengembangan SDM sebesar 1 satuan, maka koefisien kinerja pegawai akan naik sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0.05 (5%). Berikut ini adalah hasil pengujian partial tahap pertama antara variabel independen dengan variabel dependen yang dilakukan **Hasil Uji T**

Untuk mengetahui pengaruh harga dan kualitas produk terhadap minat beli. Hasil uji ini melihat jika nilai signifikansi yang diperoleh besar dari 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh pada penelitian ini dan jika nilai signifikansi kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh variable penelitian ini, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi (Uji T)

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	A	Sig	Kesimpulan
Rekrutmen	3,303	1,681	0,05	0,002	H1 Diterima
Seleksi	2,059	1,681	0,05	0,045	H2 Diterima
Pengembangan SDM	2,913	1,681	0,05	0,005	H3 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji partial variabel independen terhadap variabel dependen di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai.**

   Variabel rekrutmen (X1) berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Sijunjung dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,303 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,002 < 0.05). Maka hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

2. **Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Pegawai.**

   Variabel seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Sijunjung dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,059 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,045 < 0.05). Maka hipotesis kesatu (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

3. **Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai.**

   Variabel Pengembangan SDM (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Sijunjung dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (2,913 < 1,681) dengan nilai signifikan lebih besar dari alpha (0,005 > 0.05). Maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis pertama menyatakan variable rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Sijunjung. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ((3,303 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.002 < 0.05) maka dalam penelitian ini

dinyatakan hipotesis pertama H_0 ditolak dan **H_1diterima**. Hal ini berarti rekrutmen dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang terstruktur dan berbasis kebutuhan organisasi dapat menghadirkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Rekrutmen yang baik tidak hanya memenuhi kuantitas tenaga kerja, tetapi juga memastikan kualitas individu yang mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alwi & Sugiono (2019) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian Tijow et al. (2021) bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis kedua menyatakan variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Sijunjung. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,059 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.045 < 0.05) maka dalam penelitian ini dinyatakan hipotesis pertama H_0 ditolak dan **H_2 diterima**. Hal ini berarti seleksi dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini menegaskan pentingnya penerapan metode seleksi yang ketat dan berbasis kompetensi. Seleksi yang akurat mampu menjaring calon karyawan yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya dengan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Etikawati & Udjang (2016) dan Wulandari & Winarningsih (2016) yang menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengembangkan teori sebelumnya dengan menekankan bahwa dalam sektor perbankan yang kompetitif, proses seleksi harus tidak hanya menilai kecakapan teknis tetapi juga soft skills yang mendukung kinerja jangka panjang.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kineja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis ketiga menyatakan variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Bank Nagari Sijunjung. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,913 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.045 < 0.005) maka dalam penelitian ini dinyatakan hipotesis pertama H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti Pengembangan SDM dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Interpretasi dari temuan ini memperlihatkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Novita et al., (2023) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari temuan ini, dapat dikembangkan konsep baru bahwa dalam konteks industri perbankan, pengembangan SDM bukan sekadar kebutuhan operasional, melainkan strategi kunci untuk menciptakan organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan global.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari cabang Sijunjung, dapat disimpulkan 3 hal berikut ini. *Pertama*, proses rekrutmen yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pencarian dan pemilihan kandidat yang tepat menjadi langkah awal penting dalam membangun sumber daya manusia yang produktif. *Kedua*, seleksi karyawan yang ketat dan berbasis kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menegaskan pentingnya penerapan prosedur seleksi yang objektif guna memastikan kesesuaian antara kemampuan individu dan kebutuhan organisasi. *Ketiga,* pengembangan sumber daya manusia, melalui pelatihan dan program peningkatan kapasitas, memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai adalah strategi penting untuk mempertahankan dan meningkatkan performa organisasi.

Berdasarkan ketiga temuan tersebut, dapat dikembangkan pemikiran bahwa keberhasilan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada satu tahap pengelolaan SDM, melainkan pada kesinambungan antara rekrutmen, seleksi, dan pengembangan. Pendekatan

integratif ini menjadi kunci dalam membangun organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi di sektor perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, *51*. https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243

Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *15*(2). https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748

Ariswandy, D., Kawulusan, B., & Joni, R. (2021). ANALISIS PROSES SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN (Studi Kasus Penetapan JPTP Tahun 2020). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, *7*(1), 11–26. https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1249

Avena, R. E. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/7656/

Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, *6*(3), 465–474. https://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/02/pin_bili%20(02-14-18-01-49-17).pdf

Damayanty, F. R. (2023). *Pengaruh kinerja sosial terhadap kinerja keuangan dengan komposisi dana pihak ketiga sebagai variabel intervening*. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. https://ojs.unm.ac.id/semnaslemlit/article/viewFile/56507/25122

Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, *4*(1).

Fernandes, Y. D., & Marlius, D. (2018). *Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang*.

Ganda, Y. K. (2018). *Penerapan Telemarketing dalam Pemberian KUR Kepada Nasabah Bank Nagari Capem Bandar Buat Padang*. UNIVERSITAS ANDALAS. 10.31227/osf.io/wrh3p

Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14–22. 10.34306/abdi.v1i2.168

Harsono, B. (2018). Analisis proses rekrutmen karyawan pada direktorat sumber daya manusia (sdm) informasi dan umum di fungsi hr operations pt pertamina (persero). *Public Administration Journal (PAJ)*, *2*(2). https://journal.moestopo.ac.id/index.php/paj/article/viewFile/774/438

Intan Sari, A., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pedidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 441–447. https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1445 10.38035/jmpis.v4i1.1445

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, *12*(1), 23–31. ttps://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8

Kayanti, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Online Administrasi Bisnis*, *3*(2), 1–9. https://media.neliti.com/media/publications/206338-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-kary.pdf

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(4), 19–36.

Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *2*(1), 39–51.

Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *1*(4), 24–40. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505

Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *1*(1), 23–35. https://www.academia.edu/49676083/Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_di_Bidang_Pariwisata_Perspektif_Potensi_Wisata_Daerah_Berkembang

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, *9*(1). https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680

Supatra, N. O. (2020). Analisa Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Outsourcing Berbasis Web Pada Pt Bsi Pro. *Jurnal Sistem Informasi Dan E-Bisnis*, *2*(1). https://elibrary.bsi.ac.id/tugasakhir/M11220210010/perancangan-sistem-informasi-rekrutment-karyawan-

Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, *2*(1), 26–30. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/32066

Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, *5*(3), 655–663. https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/6079/4460

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *5*(4). https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/646/657