

# Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba)

Sipa Aulia<sup>1\*</sup>, Tri Lestari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: sipa.aulia01@yahoo.com

Submit: 05-09-2024 | Revisi : 20-09-2024 | Terima : 24-09-2024 | Terbit online: 28-09-2024

**Abstrak** - Rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan sesuai dengan standar terbaik akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kinerja baik serta mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan. PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) merupakan *Software Company* dengan kategori *startup*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif statistika dengan menggunakan metode SPSS versi 20. Sampel yang digunakan ialah sampel jenuh yang berjumlah 33 responden. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer yakni observasi dan menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder yaitu studi kepustakaan yang bersumber dari buku, penelitian terdahulu, dan jurnal. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,278 > t_{tabel} 2,042$  dan signifikansi 0,003, (2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 4,249 > t_{tabel} 2,042$  dengan signifikansi sebesar 0,000, (3) Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 20,022 > F_{tabel} 3,305$  dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

**Abstract** - Recruitment and selection carried out in accordance with the best standards will produce quality workers who have good performance and are able to help achieve company goals. PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) is a Software Company with a startup category. This study aims to determine the effect of recruitment and selection partially and simultaneously on employee performance. The type of research data used is quantitative statistics using the SPSS version 20. The sample used is a saturated sample of 33 respondents. The data sources used are primary data, namely observation and distributing questionnaires, while secondary data is literature studies sourced from books, previous research, and journals. The results of the study prove that (1) Recruitment has a positive and significant partial effect on employee performance with a calculated  $t$  value of  $3.278 > t$  table  $2.042$  and a significance of  $0.003$ , (2) Selection has a positive and significant partial effect on employee performance with a calculated  $t$  value of  $4.249 > t$  table  $2.042$  with a significance of  $0.000$ , (3) Recruitment and Selection have a positive and significant simultaneous effect on Employee Performance with a calculated  $F$  value of  $20.022 > F$  table  $3.305$  with a significance of  $0.000$ .

Keywords : Recruitment, Selection, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang unggul dimulai dengan proses rekrutmen dan seleksi yang ketat. Perusahaan harus menerapkan standar tinggi dalam pemilihan calon karyawan untuk memastikan profesionalisme dan tanggung jawab. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki metode atau tahapan proses rekrutmen dan seleksi yang berbeda, hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan skala perusahaan, tujuan perusahaan, tipe pekerjaan, budget, tata cara perusahaan, tingkay keahlian tim manajemen sdm di perusahaan.

PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) yang termasuk kategori startup company atau perusahaan rintisan dengan skala menengah memiliki standar atau tahapan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih mudah. Proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan dalam perusahaan belum sepenuhnya efektif karena dalam pelaksanaannya masih banyak tahapan-tahapan ataupun tes-tes yang belum dilaksanakan, hal tersebut terjadi karena perusahaan memiliki keterbatasan sumber daya, keahlian tim rekrutmen yang kurang terlatih, dan tingkat *brand awareness* yang masih rendah sehingga perusahaan sulit untuk menemukan calon karyawan yang sesuai kualifikasi, selain itu, hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki kebutuhan dan tingkat keahlian yang lebih terbatas. Keterbatasan perusahaan tersebut menjadi kendala dalam proses perekrutan dan seleksi calon tenaga



untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pengalaman yang sesuai untuk posisi atau jabatan yang tersedia.

Hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh (Yanto & Sitio, 2020) menyatakan hasil bahwa rekrutmen dan seleksi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Tekkay et al., 2022) mendapatkan kesimpulan bahwa kedua variabel, baik rekrutmen maupun seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lainnya yang memiliki perbedaan hasil, yaitu menurut penelitian (Dandu, 2019) Rekrutmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto & Subyantoro, 2019) mendapat kesimpulan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Caniago et al., 2023) mendapat kesimpulan bahwa secara parsial seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan adanya *research gap* tersebut peneliti sangat tertarik untuk mengetahui apakah dengan tahapan-tahapan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) akan berpengaruh pada kinerja karyawan nya. Adapun rumusan masalahnya yaitu apakah ada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) baik secara parsial maupun simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

Menurut Rahadi dan Dedi dalam (Khaeruman et al., 2021), kinerja merupakan istilah atau sebutan yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja dinyatakan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Pengertian tersebut selaras dengan penuturan Mangkunegara, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Khaeruman et al., 2021).

Berdasarkan teori dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi dengan melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, serta dapat dibuktikan secara terukur dan nyata melalui perbandingan hasil kerja dengan standar pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Musannaf, dalam Rekrutmen adalah upaya mencari dan mendapatkan calon pegawai yang melamar suatu jabatan yang lowong agar mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan uraian dan analisis yang diminta untuk jabatan yang lowong dalam suatu organisasi yang kemudian di pilihlah kandidat yang terbaik diantara mereka (Pratiwi & Surendra, 2023). Hal yang hampir sama dikatakan Siagian bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pada pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai dari proses mencari pelamar dan berakhir hingga pelamar telah mengajukan lamarannya (Kurniawan et al., 2023).

Dari teori-teori yang telah diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau upaya yang dilakukan untuk mencari, menemukan, dan menarik individu atau kandidat yang memenuhi persyaratan, potensial dan berkualitas untuk mengisi jabatan atau posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Semakin banyak pelamar yang mengirimkan lamarannya, maka semakin besar pula untuk perusahaan mendapatkan karyawan yang terbaik diantara yang baik untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

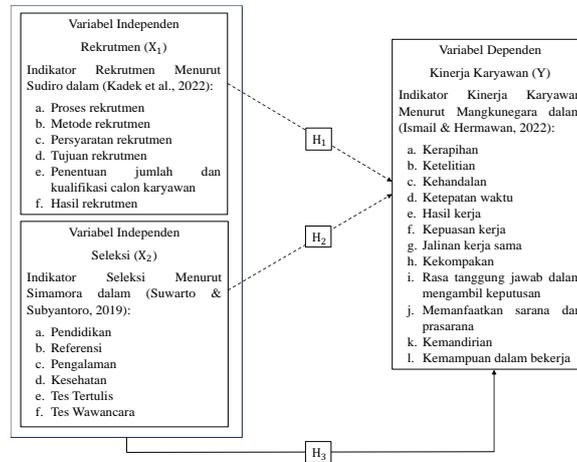
Menurut Asmara dalam (Sugiarti, 2023), secara teoritis, seleksi kerja mengacu pada proses sistematis dalam rekrutmen dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi yang tersedia. Seleksi kerja didasarkan pada prinsip bahwa individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan karakteristik yang paling relevan dan diinginkan akan memiliki peluang yang lebih baik untuk sukses dalam peran tersebut.

Seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua perusahaan atau organisasi tentu akan memerlukan penyeleksian karyawan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi terbaik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi (Kurniawan et al., 2023).

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang di inginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan perusahaan (Ismail & Hermawan, 2022).

Berdasarkan teori-teori dari para ahli mengenai pengertian seleksi, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen yaitu dengan memilih dan mengidentifikasi kandidat yang terbaik, memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi atau persyaratan pekerjaan, serta dapat berkontribusi di perusahaan. Tahap seleksi ini akan menentukan diterima atau ditolaknya seorang pelamar. Pelamar yang memiliki kualifikasi serta kompetensi yang paling relevan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan memiliki potensi diterima oleh perusahaan lebih besar dibandingkan

pelamar-pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Gambar 1 adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Sumber: Peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan sementara yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu kebenaran hipotesis harus diuji. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$  = Diduga bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba).

$H_2$  = Diduga bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba).

$H_3$  = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba).

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif statistika dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner kemudian pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Sumber penelitian ini menggunakan data primer dengan memperoleh data secara langsung yaitu dengan melakukan observasi langsung di kantor PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) dan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) dan data sekunder yaitu studi kepustakaan yang diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu dan jurnal literature yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen, seleksi, serta kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Uji Kualitas data terdiri dari: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas menurut Machfoedz dalam (Abdullah et al., 2022) merupakan sebuah pengujian mengenai akurasi sebuah alat ukur apakah sesuai dan mampu mengukur apa yang hendak diukur oleh alat tersebut hingga dapat dinyatakan keabsahannya. Dalam rangka uji validitas kuesioner kriteria pengujian, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi  $< 0,05$  dan  $df = n-2$ , maka alat ukur dinyatakan valid dan sebaliknya Uji Reliabilitas, Menurut Surucu, reliabilitas (keandalan) mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu (Abdullah et al., 2022). Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ , bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Uji Asumsi Klasik terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas merupakan salah satu jenis dari uji asumsi kalsik yang mempunyai tujuan untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak (Syarifuddin & Saudi, 2022). Pada penelitian ini akan dilakukan tes dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Untuk lebih sederhana, pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat profitabilitas dari Kolomogorov-Smirnov Z statistik. Jika hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui dari perhitungan nilai signifikan probabilitas  $> 0.05$ , maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima. Uji multikolinearitas merupakan jenis uji asumsi yang dirancang guna menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda (Syarifuddin & Saudi, 2022). Multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) dan melihat hasil *Tolerance* nya. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada multikolinearitas antar variabel independent atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada multikolinearitas (Sahir, 2022). Uji heteroskedastisitas

adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Penyimpangan heterokedastisitas menurut Sugiyono (2012), pengertian heterokedastisitas adalah varians variabel dalam model tidak sama (Sahir, 2022). Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu, jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka kesimpulan adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi, dan sebaliknya.

Menurut (Rodliyah, 2021), analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih yaitu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dan juga untuk memprediksi nilai variabel terikat ketika variabel bebas mengalami kenaikan/penurunan. Data yang digunakan yaitu berskala interval/rasio. Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F. Menurut (Sahir, 2022), Uji T atau uji parsial merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penentuan kriteria uji yaitu jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Ketentuan dari uji F yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $F < 0,05$  artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mencari kontribusi secara murni dari variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (parsial). Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Mengutip dari (Fathussyadah & Ratnasari, 2019). Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh  $X_1$  (Rekrutmen),  $X_2$  (Seleksi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi simultan yaitu: 1) Jika  $K_d$  mendekati nol (0), artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah; 2) Jika  $K_d$  mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## 2.1. Deskripsi Data

Data penelitian melalui hasil kuesioner pada responden penelitian sejumlah 33 karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). Karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagaimana dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-laki	20	60.6	60.6
Valid Perempuan	13	39.4	39.4
Total	33	100.0	100.0

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 1 menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 20 responden (60,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 responden (39,4%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan persentase 60,6% berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent
< 20 Tahun	1	3.0	3.0
Valid 20 - 30 Tahun	25	75.8	75.8
31 - 40 Tahun	7	21.2	21.2
Total	33	100.0	100.0

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan usia <20 tahun yaitu 1 orang (3,0%), responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang (75,8%) dan usia 31-40 tahun sejumlah 7 orang (21,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) berusia 20-30 tahun dengan persentase 75,8%.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Tabel 3 tingkat pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK sejumlah 5 responden (15,2%), pendidikan Diploma yaitu 1 responden (3,0%) dan pendidikan S1 sebanyak 27 responden (81,8%). Dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) mempunyai jenjang pendidikan S1 dengan persentase 81,8%.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA/SMK	5	15.2
	Diploma	1	3.0
	S1	27	81.8
	Total	33	100.0

Sumber: Peneliti (2024)

#### 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	< 1 Tahun	11	33.3
	1 - 2 Tahun	4	12.1
	> 2 Tahun	18	54.5
	Total	33	100.0

Sumber: Peneliti (2024)

Pada Tabel 4 karakteristik berdasarkan tingkat lama bekerja, diketahui responden dengan jangka waktu lama bekerja < 1 tahun berjumlah 11 responden (33,3%), 4 responden (12,1%) dengan jangka waktu lama bekerja 1 - 2 tahun, dan 18 responden (54,5%) dengan jangka waktu lama bekerja > 2 tahun. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) memiliki jangka waktu lama bekerja selama > 2 tahun sejumlah 18 karyawan dengan persentase 54,5%.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form dan dilaksanakan di PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) dengan responden sebanyak 33 karyawan.

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 3.1.1. Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

No.	X1			No.	X2			No.	Y		
	R Hitung	R Tabel	Keterangan		R Hitung	R Tabel	Keterangan		R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1.1	0,707			X2.1.1	0,487			Y.1.1	0,616		
X1.1.2	0,748			X2.1.2	0,362			Y.2.1	0,628		
X1.2.1	0,509			X2.2.1	0,453			Y.3.1	0,741		
X1.2.2	0,473			X2.2.2	0,375			Y.4.1	0,664		
X1.3.1	0,451			X2.3.1	0,491			Y.5.1	0,611		
X1.3.2	0,796	0,344	Valid	X2.3.2	0,532	0,344	Valid	Y.6.1	0,463	0,344	Valid
X1.4.1	0,356			X2.4.1	0,352			Y.7.1	0,687		
X1.4.2	0,393			X2.4.2	0,506			Y.8.1	0,746		
X1.5.1	0,657			X2.5.1	0,568			Y.9.1	0,711		
X1.5.2	0,700			X2.5.2	0,583			Y.10.1	0,714		
X1.6.1	0,744			X2.6.1	0,389			Y.11.1	0,698		
X1.6.2	0,419			X2.6.2	0,348			Y.12.1	0,474		

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan keseluruhan dari semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Yang dimana nilai signifikansi 0,05 oleh karena itu pernyataan pada variabel ini bersifat valid.

##### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen	0,808		
Seleksi	0,638	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870		

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari ketiga variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.33704003
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

Sumber: Peneliti (2024)

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, seperti yang disajikan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.875 > 0.05$ , maka hasil uji Kolmogorov-Smirnov memenuhi asumsi normalitas dan dapat dikatakan bahwa angka distribusi data residual normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.434	8.390		.171	.865			
1	Rekrutmen	.456	.139	.409	3.278	.003	.918	1.089
	Seleksi	.608	.143	.530	4.249	.000	.918	1.089

Sumber: Peneliti (2024)

Hasil pada Tabel 8 Uji Multikolinearitas, dapat diketahui bahwasanya hasil Tolerance dalam Variabel Rekrutmen (X1) yaitu  $0.918 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.089 < 10$  dan Tolerance Variabel Seleksi (X2) yaitu  $0.918 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.089 < 10$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.028	4.680		1.288	.208	
1	Rekrutmen	.079	.078	.182	1.015	.318
	Seleksi	-.155	.080	-.347	-1.938	.062

Sumber: Peneliti (2024)

Di lihat berdasarkan Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas, pada Variabel Rekrutmen (X1) nilai signifikan yaitu  $0,318 > 0,05$  dan Variabel Seleksi (X2) nilai signifikan yaitu  $0,062 > 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan variabel seleksi nyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.434	8.390		.171	.865	
1	Rekrutmen	.456	.139	.409	3.278	.003
	Seleksi	.608	.143	.530	4.249	.000

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 10 tercatat nilai konstanta sebesar 1,434, nilai koefisien B<sub>1</sub> untuk variabel rekrutmen sebesar 0,456 dan koefisien B<sub>2</sub> untuk variabel seleksi sebesar 0,608. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,434 + 0,456X_1 + 0,608X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil pernyataan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,434, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa apabila rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan seleksi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai sama dengan nol (0), maka nilai Y atau kinerja karyawan adalah sama dengan nilai konstanta, yakni 1,434.
- Nilai koefisien regresi b<sub>1</sub> variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) bernilai 0,456, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang searah antara rekrutmen (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,456. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Nilai koefisien regresi b<sub>2</sub> variabel seleksi (X<sub>2</sub>) bernilai 0,608, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang searah antara seleksi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel seleksi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,608. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 3.4.1. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.434	8.390		.171	.865
1	Rekrutmen	.456	.139	.409	3.278	.003
	Seleksi	.608	.143	.530	4.249	.000

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 11 Hasil Uji T, dapat diketahui bahwa pada variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) diperoleh thitung 3,278 > ttabel 2,042 dengan nilai sig. 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian, pada variabel seleksi (X<sub>2</sub>) diperoleh thitung 4,249 > ttabel 2,042 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel seleksi (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

#### 3.4.2. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Uji F (Simultan)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	475.653	2	237.827	20.022	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	356.347	30	11.878		
	Total	832.000	32			

Sumber: Peneliti (2024)

Di lihat berdasarkan Tabel 12 Hasil Uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai F<sub>hitung</sub> 20,022 > F<sub>tabel</sub> 3,305 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan seleksi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 3.5. Uji Koefisien Determinasi

#### 3.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part order
		B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	1.434	8.390		.171	.865			
1	Rekrutmen	.456	.139	.409	3.278	.003	.560	.514	.392
	Seleksi	.608	.143	.530	4.249	.000	.647	.613	.508

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 14. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coefficient Correlation Zero Order	Hasil	(%)
Rekrutmen (X1)	0,409 X 0,560	0,23	23%
Seleksi (X2)	0,530 X 0,647	0,34	34%
TOTAL		0,572	57,2%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 13 dan Tabel 14 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki koefisien determinasi sebesar 23% sedangkan variabel seleksi sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba).

### 3.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	Model Summary								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.543	3.446	.572	20.022	2	30	.000

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh perhitungan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,572 (57,2%). Hal ini menjelaskan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) sebesar 57,2% , sedangkan sisanya yaitu 42,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini dapat diketahui bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dikarenakan implementasi yang tepat dari kebijakan dan prosedur rekrutmen serta seleksi yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam rangka mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi dalam peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini yang telah diuraikan bahwa untuk mengetahui variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yang digunakan yaitu variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Maka peneliti menarik Kesimpulan pada poin dibawah ini: 1) Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  3,278 >  $t_{tabel}$  2,042 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003 < 0,05; 2) Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  4,249 >  $t_{tabel}$  2,042 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05; 3) Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). Dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  20,022 >  $F_{tabel}$  3,305 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05; 4) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba) sebesar 57,2%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu sebesar 42,8% (100%-57,2%). Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu (1) Bagi peneliti selanjutnya yang selaras dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan agar mengambil lebih banyak responden atau sampel agar keakuratan data berjalan dengan baik serta memberikan waktu yang cukup atau lebih lama agar responden lebih memahami pernyataan yang ada pada kuesioner; (2) Perusahaan dianjurkan supaya menjaga ataupun meningkatkan metode rekrutmen yang sepanjang ini diaplikasikan alhasil bisa menciptakan pegawai yang bermutu serta bisa menggapai tujuan perseroan, diharapkan untuk meningkatkan teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen untuk menyeleksi dan mengelola pelamar dengan lebih efisien, dan melakukan prosedur rekrutmen serta seleksi dengan cara transparan dan adil sehingga dapat memperoleh calon pegawai yang berkualitas serta dapat mengoptimalkan performa pegawai.

## Referensi

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).
- Caniago, R. S., Hirna, D., & Aulia, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 2(1), 119–134.

- <https://doi.org/10.47233/jppisb.v2i1.719>
- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & ...*, 1(2), 104–118. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760>
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2). <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/3385>
- Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. *The 1st LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)*, November, 81–91.
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (pp. 1–18).
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R., Kartadiwirya, K. B., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipta* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Pratiwi, S. H., & Surendra, A. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Karanganyar*. 35–42.
- Rodliyah, I. (2021). *Pengantar Dasar Statistika* (S. Irawati (ed.)). LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif* (Wahyudi (ed.)).
- Suwarto, F., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment and Training on Employee Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2663–2666.
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 1–15.