

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta

Tenzara Hanum Tawakalmi^{1*}, Taat Kuspriyono²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: tenzarahanum12@gmail.com

Submit: 08-03-2026 | Revisi : 31-03-2026 | Terima : 09-04-2026 | Terbit online: 19-04-2026

Abstrak - Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga keberlangsungan organisasi. Salah satu Upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat. Proses yang kurang optimal berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner/angket. Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang di tentukan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 27 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Seleksi karyawan juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract - Increasingly dynamic business competition requires companies to continuously improve employee performance to maintain organizational sustainability. One effort that can be implemented is through effective recruitment and employee selection processes. Ineffective procedures may result in employees who do not meet organizational needs. This study aims to analyze the effect of recruitment and employee selection on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. This research employed a quantitative approach using a survey method. The research sample consisted of 50 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27, including validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The results indicate that recruitment has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.003 < 0.05$. Employee selection also has a significant effect with a significance value of $0.015 < 0.05$. Simultaneously, recruitment and employee selection have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Recruitment, Employee Selection, Employee Performance, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan organisasi yang semakin ketat di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat penting dibandingkan dengan modal maupun teknologi. Menurut (Pratiwi, 2024), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukan hanya kegiatan administrative seperti mencatat absensi atau mengurus dokumen pegawai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efisien membutuhkan pengertian yang menyeluruh mengenai kebutuhan serta motivasi pekerja, seperti rasa aman saat bekerja, pengakuan, peningkatan keterampilan, dan peluang untuk berkembang (Djakasaputra et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Proses rekrutmen yang efektif dapat mengurangi biaya dan memastikan bahwa sumber daya manusia diperoleh seperti keperluan perusahaan (Awaliyah, 2025). Menurut (Nuryana et al., 2023) rekrutmen ialah sekumpulan kegiatan serta mengikat pelamar kerja melalui dorongan, keterampilan, keahlian, serta pemahaman yang dibutuhkan dalam melengkapi kekurangan yang diidentifikasi pada rancangan kepegawaian.

Menurut (Pande, 2024), kegiatan rekrutmen memiliki beberapa sasaran utama, yaitu untuk menarik sebanyak mungkin pelamar agar perusahaan memiliki banyak pilihan dalam menentukan kandidat yang sesuai



dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, rekrutmen juga bertujuan untuk menghasilkan karyawan yang tidak hanya mampu bekerja secara efektif, tetapi juga memiliki komitmen untuk bertahan dalam jangka waktu yang panjang, sehingga proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada menemukan kandidat yang tepat, tetapi juga pada individu yang dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Upaya perekrutan, rekrutmen sebaiknya memberikan dampak positif yang meluas terhadap perusahaan, baik untuk pelamar yang diterima maupun yang tidak berhasil. Dengan citra Perusahaan yang positif, pelamar yang tidak diterima akan tetap memandang secara baik dan mungkin merekomendasikan kepada orang lain atau mencoba melamar kembali di kemudian hari. Ini juga akan memberikan keuntungan jangka Panjang bagi reputasi perusahaan.

Salah satu tahapan penting dalam pengelolaan SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Rekrutmen merupakan proses awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini bertujuan untuk mencari, menemukan, serta menarik individu yang memiliki potensi dan kompetensi sehingga perusahaan memiliki kesempatan untuk memilih kandidat terbaik. Selanjutnya, proses seleksi dilakukan untuk menentukan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan nilai-nilai perusahaan. Menurut (Laurenci et al., 2022), seleksi karyawan merupakan proses pemilihan dari sejumlah kandidat untuk memperoleh individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan jabatan dalam organisasi. Dan Menurut (Khairunnisa, 2025), pemilihan adalah proses yang melibatkan sejumlah tingkatan tertentu yang dipakai oleh perusahaan dalam menentukan sekelompok kandidat yang sesuai syarat pada lowongan yang ada dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

Menurut (Ananta & Bella, 2025) ada 3 tujuan utama dalam proses seleksi karyawan, yaitu membantu perusahaan dalam memilih kandidat dengan kualitas terbaik yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi yang tersedia, memastikan bahwa baik perusahaan maupun calon karyawan dapat mengambil keputusan terbaik terkait keterlibatan dalam perusahaan, serta mengurangi jumlah kandidat melalui proses penyaringan hingga pada akhirnya satu atau lebih calon terpilih menerima tawaran pekerjaan.

Menurut (Irawan, 2022), tujuan seleksi karyawan perlu dijalankan untuk mengidentifikasi dan merekrut individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai serta mampu menjalankan tanggung jawab berdasarkan posisi pekerjaan yang tersedia, sekaligus mencegah terjadinya kesalahan dalam proses pengambilan keputusan seleksi. Selain itu, proses seleksi juga bertujuan untuk membuat pekerjaan menjadi lebih terarah serta menetapkan kerangka hukum yang jelas dalam pelaksanaannya.

Menurut (Setyorini, 2021) kinerja ialah bagian dari produktivitas kerja, produktivitas diambil melalui kata “produktif” yang berarti kemampuan untuk mendapatkan hasil. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, karena kinerja yang baik dari karyawan akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan individu, keterampilan kerja, serta kemampuan dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain.

Tujuan kinerja karyawan ialah hal-hal yang perlu dituju pada karyawan ketika mereka menjalankan pekerjaan yang dibagikan kepada mereka di tempat kerja mereka. Secara umum, menurut (Sakti et al., 2021) tujuan tersebut mencakup upaya untuk membantu perusahaan mencapai sasaran seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan keuntungan, sekaligus mendorong peningkatan kualitas kerja baik dari segi akurasi, ketepatan waktu, maupun inovasi.

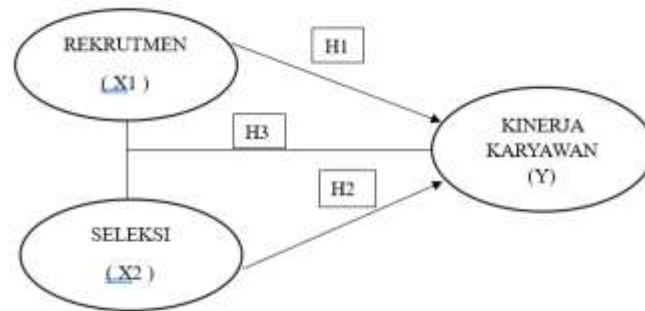
Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat perusahaan yang belum mampu melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi secara optimal. Beberapa perusahaan masih menggunakan metode konvensional dalam proses perekrutan, seperti seleksi berkas lamaran secara manual serta wawancara langsung tanpa dukungan teknologi informasi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan proses rekrutmen menjadi kurang efisien, meningkatkan biaya perekrutan, serta berpotensi menimbulkan ketidaktepatan dalam pemilihan kandidat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pencapaian target kerja pada beberapa unit kerja belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya produktivitas kerja. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Resource Development (HRD), diketahui bahwa perusahaan masih menghadapi kendala dalam memperoleh karyawan baru yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan. Kondisi tersebut menyebabkan proses adaptasi kerja menjadi lebih lama dan memerlukan pelatihan tambahan sebelum karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan saat ini masih menggunakan metode konvensional seperti seleksi administrasi secara manual dan wawancara langsung tanpa pemanfaatan teknologi rekrutmen secara optimal. Hal ini mengakibatkan proses penyaringan kandidat membutuhkan waktu yang relatif lebih lama serta berpotensi menimbulkan ketidaktepatan dalam pemilihan karyawan. Selain itu, beberapa karyawan yang telah diterima bekerja menunjukkan ketidaksesuaian antara latar belakang kompetensi dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil penyebaran kuesioner awal kepada 50 orang karyawan PT. Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta juga menunjukkan bahwa sebagian responden menilai proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kesesuaian antara keahlian karyawan dengan pekerjaan yang diberikan. Beberapa responden juga menyatakan bahwa mereka membutuhkan waktu adaptasi kerja yang cukup lama karena kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan sejak awal perekrutan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kualitas proses rekrutmen dan seleksi memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat diharapkan mampu menghasilkan karyawan yang kompeten, memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan hubungan antar variabel :

1. H1 : Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Seleksi terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis studi ini ialah di bawah ini melalui rumusan masalah dan landasan teori mengenai kinerja, rekrutmen, serta seleksi karyawan:

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Ho1: Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.
 - b. Ha1: Rekrutmen tidak dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.
2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Ho2: Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.
 - b. Ha2: Seleksi tidak dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.
3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Ho3: Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.
 - b. Ha3: Rekrutmen dan seleksi secara simultan tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.

2. Metode Penelitian

Desain studi ini memakai penelitian kuantitatif deskriptif, yakni jenis studi yang ditujukan dalam memberikan gambaran sistematis, aktual, serta tepat tentang sejumlah fakta serta karakteristik populasi maupun gejala yang diteliti. Studi kuantitatif ini bersifat kausal dengan memakai data primer dengan hasil kuesioner, serta data sekunder dengan studi terdahulu, literatur, buku, dan jurnal penelitian. Studi ini ditujukan dalam menentukan bagaimana kinerja karyawan dampak pada prosedur perekrutan serta penyaringan karyawan. Untuk mengumpulkan data, PT. Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta mengirimkan kuesioner kepada seluruh karyawannya. Dalam penelitian kuantitatif, diharapkan agar penelitian dapat diandalkan dan valid. Apabila sebuah penelitian dapat diandalkan, maka hasilnya dapat direplikasi. Jika sebuah penelitian valid, maka kesimpulan yang diambil melalui studi itu ialah akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Populasi bisa didefinisikan menjadi semua variabel yang terkait dengan masalah yang sedang dipelajari, termasuk semua individu di wilayah studi yang menjadi sasaran kesimpulan atau generalisasi (Hadi, Rusman,, 2021). Menurut (Sugiyono, 2023) mengatakan populasi ialah tempat umum yang mencakup objek maupun subjek pada kuantitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan pada peneliti guna dikaji dan dari mana kesimpulan bisa

dibuat. Pada studi ini, karakteristik populasi ialah semua pekerja PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta, yang berjumlah 50 orang. Pada studi kuantitatif, sampel mengacu pada potongan populasi dengan jumlah serta kekhususan tertentu (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model perolehan sampel tanpa kemungkinan, di mana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang serupa guna dibentuk sampel (Machali, 2021).

Pada studi ini, teknik sampling jenuh digunakan, yang berarti semua populasi diambil menjadi sampel studi. Teknik ini biasanya dipakai saat populasi relatif kecil maupun ketika peneliti perlu memperoleh aspek kegagalan yang amat rendah. Sampling jenuh pula disebut sebagai sensus, sebab seluruh anggota populasi dibentuk menjadi sampel (Anggia, 2023). Metode penarikan sampel yang dipakai pada studi ini ialah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik perolehan sampel di mana semua anggota populasi dibentuk menjadi sampel penelitian. Teknik ini pula disebut yakni istilah sensus, karena seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel (Sugiyono, 2023). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang berupa kuesioner, wawancara, survei, dan eksperimen. Peneliti memilih untuk memakai kuesioner dalam memperoleh data dalam studi ini. Semua karyawan dan responden perusahaan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta akan menerima kuesioner ini melalui tautan google form. Teknik Kuesioner yakni model pengumpulan data yang dirancang untuk memperoleh informasi yang akurat dari responden dengan memberikan serangkaian pertanyaan (Sugiyono, 2023). Pada studi ini menggunakan skala Likert dalam menilai sikap, pendapat, serta pandangan seseorang maupun organisasi pada berbagai gejala sosial. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT.Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta.

Tabel 1. Metode Skala Likert

Skor	Tanggapan	Pilihan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Peneliti juga menggunakan data sekunder untuk studi ini, yang berupa pengumpulan data yang tidak langsung yang membutuhkan pencarian mendalam, misalnya jurnal penelitian, buku, literatur, statistik, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data melibatkan membaca literatur ilmiah, dari berbagai buku, jurnal, skripsi, tesis, disertasi, dan artikel yang berkaitan pada subjek studi. Variabel-variabel penelitian digunakan sebagai landasan teori untuk memecahkan masalah, sehingga penulisan dan penelitian tidak menyimpang dari teori.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Menurut (Ghozali, 2021), suatu kuesioner disebut valid jika pertanyaan dalam kuesioner bisa dalam mengatakan sebuah yang nantinya ditakar pada kuesioner itu. Berikut merupakan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada setiap variabel penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,278	0,408	VALID
	X1.2	0,278	0,521	VALID
	X1.3	0,278	0,443	VALID
	X1.4	0,278	0,678	VALID
	X1.5	0,278	0,563	VALID
	X1.6	0,278	0,613	VALID
	X1.7	0,278	0,575	VALID
	X1.8	0,278	0,592	VALID
	X1.9	0,278	0,502	VALID
	X1.10	0,278	0,541	VALID

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,278, seluruh item pernyataan pada variabel Rekrutmen (X1) dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian tersebut dinilai layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Seleksi (X2)

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Seleksi Karyawan (X2)	X2.1	0,278	0,537	VALID
	X2.2	0,278	0,393	VALID
	X2.3	0,278	0,442	VALID
	X2.4	0,278	0,677	VALID
	X2.5	0,278	0,591	VALID
	X2.6	0,278	0,738	VALID
	X2.7	0,278	0,570	VALID
	X2.8	0,278	0,703	VALID
	X2.9	0,278	0,688	VALID
	X2.10	0,278	0,479	VALID

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,278, seluruh item pernyataan pada variabel Seleksi (X2) dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian tersebut dinilai layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,278	0,848	VALID
	Y.2	0,278	0,838	VALID
	Y.3	0,278	0,737	VALID
	Y.4	0,278	0,882	VALID
	Y.5	0,278	0,788	VALID
	Y.6	0,278	0,752	VALID
	Y.7	0,278	0,805	VALID
	Y.8	0,278	0,777	VALID
	Y.9	0,278	0,814	VALID

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,278, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian tersebut dinilai layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimanfaatkan guna menakar kestabilan temuan jawaban melalui kuesioner yang sudah diperoleh, tujuannya dalam memahami Tingkat konsistensi melalui kuesioner. Peneliti menjalankan uji reliabilitas melalui melihat nilai *Cronbach Alpha* dalam tiap-tiap variabel. Terkait standar melalui sebuah alat bisa dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $>0,60$ (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,728	0,60	Reliabel
Seleksi Karyawan (X2)	0,773	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pada tabel 5 mengenai uji reliabilitas, memperlihatkan yakni tiap variabel dalam studi ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 melalui jumlah responden sejumlah 50 responden. Pertama, variabel Rekrutmen (X1) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sejumlah 0,728. Kedua, variabel Seleksi Karyawan (X2) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sejumlah 0,773. Serta ketiga, variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,933. Maka dari itu, sehingga temuan uji reliabilitas pada semua variabel pada studi ini dikatakan reliabel apabila jawaban responden pada pernyataan sonsiten maupun stabil (Ghozali, 2021). Sehingga bulir pernyataan bisa dipercaya serta bisa dipakai pada studi seterusnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dijalankan melalui membagikan nilai signifikansi melalui variabel apabila nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga data mempunyai penyebaran normal serta sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Adapun hasil pengujian tersebut

ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.00624024	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.105	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.105	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.175	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.165
		Upper Bound	.185

a. Test distribution is Normal.

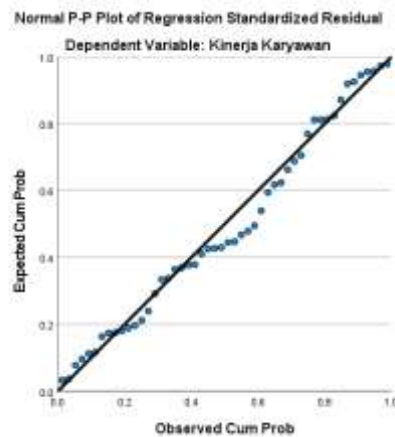
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Mengacu pada tabel 6 hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov, bisa dipahami yakni nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sejumlah $0,200 > 0,05$ sehingga bisa dikatakan yakni data dari populasi tersebar dengan normal serta bisa dijalankan pada analisis selanjutnya.



Gambar 2 Grafik Normal P-Plot

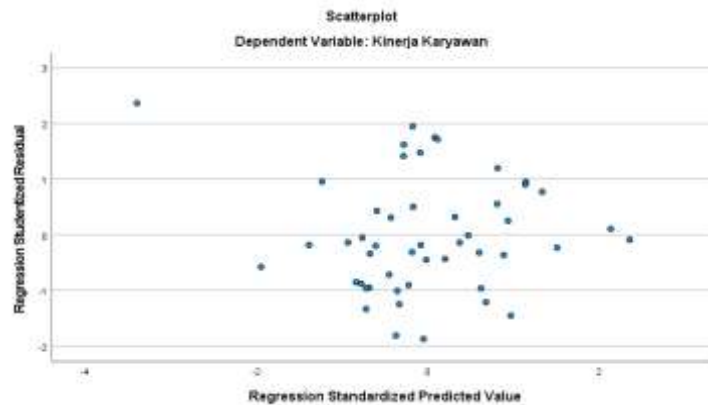
Dari gambar 2 Grafik Normal P-Plot diatas, memperlihatkan yakni sejumlah titik tersebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh maupun tersebar jauh dari garis. Dengan demikian, menurut (Ghozali, 2021) dalam grafik normal P-Plot diatas mendekati garis diagonal maka bisa disimpulkan yakni data itu tersebar normal.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam mengerti apakah model regresi mengalami ketidakteraturan atau perbedaan varian pada residual antar pengamatan, dilakukan uji heteroskedastistas. Pengujian ini meneliti sebanyak 50 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 27.

Tujuan dilakukan uji ini dalam menjamin yakni model regresi yang terjadi tidak mendapati kemiripan varian serta residual melalui sebuah observasi ke observasi lainnya. Pengujian ini dilakukan melalui grafik Scatterplot yang menggambarkan hubungan pada residual studentised dengan nilai prediksi (ZPRED). Adapun hasil visualisasi Scatterplot sebagai uji heteroskedastistas disajikan pada Gambar3.

Pada gambar 3 grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa residual terdistribusi dengan acak di sekitar garis nol tanpa model khusus, varians residual tampak konstan, dan tidak terlihat adanya outlier ekstrem. Hasil pengujian ini mengidentifikasi yakni metode regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas pada studi ini menguji sejumlah 50 responden melalui pemanfaatan aplikasi SPSS 27. Uji multikolinieritas bertujuan dalam memahami apakah ada hubungan pada variabel independent pada sebuah metode regresi maupun tidak. Multikolinieritas diketahui melalui angka dalam *tolerance* dan VIF. Uji ini digunakan sebagai asumsi regresi yang menandakan yakni variabel independent harus terbebas pada gejala multikolinieritas (Ghozali, 2021).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Beta	Tolerance
-29,033	9,957		-2,916	0,005		
0,833	0,266	0,424	3,134	0,003	0,604	1,654
0,648	0,256	0,343	2,537	0,015	0,604	1,654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 7 hasil uji multikolinearitas, temuan uji multikolinieritas dalam variabel Rekrutmen dan Seleksi Karyawan, diperoleh nilai tolerance sejumlah 0,604 serta nilai VIF sejumlah 1,654 untuk kedua variabel. Nilai tolerance itu jauh lebih besar pada batas minimum 0,10 dan nilai VIF terdapat jauh dibawah batas maksimum 10. Hal ini memperlihatkan yakni tidak ada masalah multikolinieritas di antara variabel independent pada model regresi. Sehingga hasil tersebut bisa dikatakan tidak ada multikolinieritas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda bertujuan dalam menguji apakah variabel independent memiliki dampak pada variabel dependen. Peneliti menguji analisis regresi berganda sebab studi ini mempunyai dua variabel independent yakni Rekrutmen (X1), Seleksi Karyawan (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta dengan menggunakan SPSS 27.

Berikut ialah temuan dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-29.033	9.957		-2.916	.005
	Rekrutmen	.833	.266	.424	3.134	.003
	Seleksi Karyawan	.648	.256	.343	2.537	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 8, persamaan regresi linier berganda dapat disusun berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel Analisis Regresi Linier Berganda yang telah dipaparkan sebelumnya

$$Y = -29.033 + 0.833X_1 + 0.648X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan (1) Y = Variabel terikat (kinerja karyawan), X1 = Variabel bebas (rekrutmen), X2= Variabel bebas (seleksi karyawan), a = Nilai konstanta, b1, b2 = Koefisien regresi, e = *Margin of error* (faktor lain diluar model).

Melalui persamaan (1) bisa diinterpretasikan berikut ini:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -29,033 memperlihatkan yakni apabila variabel rekrutmen serta seleksi karyawan bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai -29,033. Nilai konstanta yang negative tidak menjadi masalah karena kondisi tersebut tidak terjadi pada studi ini, mengingat data diukur memakai skala Likert.
2. Koefisien Rekrutmen (X1) sebesar 0,833 artinya, tiap peningkatan satu satuan dalam variabel rekrutmen nantinya meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,833 satuan, melalui asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikan sebesar 0,003 (<0,05) menunjukkan yakni rekrutmen berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
3. Koefisien Seleksi Karyawan (X2) sejumlah 0,648 artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel seleksi karyawan nantinya meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,648 satuan, melalui asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikan sebesar 0,015 (<0,05) menunjukkan bahwa seleksi karyawan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Signifikan t (Uji t)

Uji T ditujukan dalam mengetahui dampak pada tiap-tiap variabel independent dengan parsial dalam variabel dependen. Studi ini digunakan dalam memahami besar dampak variabel independent pada dependen yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi Karyawan (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) dengan parsial atau individual. Jika nilai signifikan <0,05 sehingga hasil dikatakan berdampak. Tetapi sebaliknya, jika nilai signifikan >0,05 sehingga hasil dikatakan tidak berdampak. Berikut ini temuan Uji T pada studi ini:

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-29.033	9.957		-2.916	.005
Rekrutmen	.833	.266	.424	3.134	.003
Seleksi Karyawan	.648	.256	.343	2.537	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9, hasil uji t pada taraf signifikansi 0,025 dengan derajat kebebasan (df = 47), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,134 dengan nilai signifikansi 0,003, sehingga t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, yang berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel Seleksi Karyawan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,537 dengan nilai signifikansi 0,015, dimana t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3.4.2 Uji Signifikan F (Uji F)

Uji F dipakai dalam mengetahui apakah variabel independent seraca simultan (Bersama-sama) berdampak variabel dependen maupun tidak pada studi. Jika nilai signifikansi <0,05 atau fhitung > ftabel sehingga ada dampak variabel independent dengan simultan pada variabel dependen. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maupun fhitung < ftabel sehingga tidak ada dampak variabel independent dengan simultan pada variabel dependen. Berikut merupakan temuan uji simultan (Uji F) melalui SPSS 27:

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2223.105	2	1111.552	21.720	.000 ^b
Residual	2405.283	47	51.176		
Total	4628.388	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 hasil uji ANOVA uji F diperoleh nilai F sebesar 21,720 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Dengan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 47, hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini berarti bahwa variabel rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model regresi yang digunakan mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan dapat dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi dipakai dalam memahami besarnya kontribusi variabel independen bisa menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari tabel Model Summary temuan analisis regresi yang dikelola memakai SPSS versi 27, yang ditunjukkan melalui nilai R Square. Makin besar nilai koefisien determinasi, sehingga makin besar keterampilan variabel independen guna memaparkan variabel dependen, sementara lainnya didampak pada variabel lain di luar model studi. Berikut adalah temuan uji koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.458	7.15376
a. Predictors: (Constant), Seleksi Karyawan, Rekrutmen				
b. Dependen variabel: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan tabel 11 hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,480 dan Adjusted R Square sebesar 0,458. Nilai R Square menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model regresi masih mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45,8%, sehingga model penelitian ini dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada 50 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 27 dengan melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, secara parsial variabel seleksi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini menegaskan bahwa proses seleksi yang tepat dan objektif mampu menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Secara simultan, rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji f dengan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam memperoleh karyawan yang kompeten dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Kinerja Karyawan PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 3,134 > ttabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Lalu berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung 2,537 > ttabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} 21,720 > t_{tabel} 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48%.

Referensi

- Ananta, M. R., & Bella, D. N. (2025). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Aplikasi Komputer (JRSIKOM)*, 1(2).
- Awaliyah, R., Fadillah, R., & Andriani, T. (2025). Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 5(Juni), 115–122.
- Djakasaputra, A., Jefry, J., Wijaya, A., & Sjarifudin, V. (2025). Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Toko. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sultan Indonesia*, 2(2), 17–24. <https://doi.org/10.58291/abdisultan.v2i2.419>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 IBM "Spss" Statistics*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, A., Rusman, & Asrori. (2021). *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. CV. Pena Persada.
- Irawan, R., Dayana, Dewi, I. K., & Wijaya, D. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV. Fauzan Network Interactive di Tangerang. *Jurnal AKRAB JUARA*, 7, 137–143.
- Khairunnisa, F., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 59–65. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4924>
- Laurenci, N., William, P., Areros, A., Rogahang, J. J., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado* (Vol. 3, Number 4).
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Yogyakarta: K-Media.
- Nuryana, A. F., Enas, & Setiawan, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga Kab. Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 5(4).
- Pande, M., Manueke, S., & Dua, I. L. (2024). Tahapan Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan melalui Brilian Internship Program di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Regional Office Manado. *Jurnal MABP*, 6(2).
- Pratiwi, R., Wijayanti, M., Fauzia, N., Lestari, P., Shafa Nur Fadhilah, E., & Nurul Hanifah, R. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(2).
- Sakti, A. P., Sulistiono, S., Astrini, D., & Stephanie, L. (2021). Pengaruh Service Excellence, Servicescape Dan Handling Complaint Terhadap Kepuasan Pelanggan Restoran Cimory Riverside. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Kesatuan*, 2(1), 9–20. <https://doi.org/10.37641/jipkes.v2i1.582>
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sugiyono, prof dr. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. www.cvalfabet.com