

## PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PERUSAHAAN IT SOLUTION DI JAKARTA UTARA

Nisa Dwi Aryati<sup>1</sup>, Sevtya Geomita Vyaneffianty<sup>2</sup>, Koernia Purwihartuti<sup>3</sup>

[nisa.dwi.abs424@polban.ac.id](mailto:nisa.dwi.abs424@polban.ac.id)<sup>1</sup>, [sevtya.geomita.abs424@polban.ac.id](mailto:sevtya.geomita.abs424@polban.ac.id)<sup>2</sup>, [koernia@polban.ac.id](mailto:koernia@polban.ac.id)<sup>3</sup>

Politeknik Negeri Bandung

### ABSTRAK

Perusahaan IT solution merupakan salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja dalam menjaga standar layanan dan daya saing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT X yang berlokasi di Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan yakni *explanatory survey* dengan pendekatan asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh seluruh populasi karyawan sebanyak 33 orang. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*IT solution companies are one sector that heavily depends on the quality of their workforce to maintain service standards and the company's competitiveness. This study aims to analyze the effect of recruitment and selection on employee performance at PT X, located in North Jakarta. The research method used is an explanatory survey with a quantitative descriptive approach. Data were collected via a questionnaire completed by the entire employee population of 33 people. Data processing was conducted using SPSS version 27 with multiple regression analysis techniques. The results indicate that selection and recruitment have a positive effect on employee performance. These findings suggest that the company needs to implement effective recruitment and selection processes to improve employee performance.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan keberlangsungan usaha serta mencapai tujuan organisasi (Rafael dan Octavianti, 2025). Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mendukung efektivitas operasional dan pelayanan. PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang IT solution yang menyediakan berbagai layanan teknologi informasi bagi klien perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik agar mampu menjaga kualitas layanan serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, PT X perlu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja yang optimal tidak hadir begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari kompetensi individu hingga sistem manajemen yang diterapkan. Salah satu titik kritis yang kerap luput dari perhatian manajemen adalah sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan telah mampu menghadirkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Priansa, 2018).

Fahmi (2016) menegaskan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses ini menjadi pintu pertama yang menentukan siapa saja kandidat yang akan dipertimbangkan untuk bergabung. Apabila proses rekrutmen tidak dirancang dengan baik, misalnya dengan kriteria yang tidak relevan atau jangkauan promosi lowongan yang terbatas, maka peluang untuk mendapatkan talenta terbaik akan semakin kecil. Kondisi ini pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas SDM yang masuk dan kinerja yang dihasilkan (Widya, 2021).

Seleksi sebagai tahap lanjutan dari rekrutmen memiliki fungsi penyaringan yang tidak kalah pentingnya. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Di lingkungan perusahaan IT Solution, proses seleksi seringkali membutuhkan serangkaian pengujian kompetensi teknis yang spesifik, seperti tes kemampuan pemrograman, analisis sistem, dan studi kasus teknis, di samping wawancara mendalam dan pemeriksaan referensi dari tempat kerja sebelumnya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi hubungan kuat antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Nugroho (2021) dalam penelitiannya pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan itu, Panaha et al. (2022) dalam studi pada PT. Angkasa Pura 1 Sam Ratulangi Manado juga menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Islami et al. (2023) lebih lanjut menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui mekanisme penempatan kerja sebagai variabel intervening, yang mengindikasikan betapa pentingnya ketiga fungsi MSDM ini dijalankan secara terintegrasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT X. (2) mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT X. (3) menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT X. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian MSDM di sektor teknologi informasi, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT X dalam memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksinya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Uji Instrumen Data**

Data memiliki peranan penting dalam penelitian karena digunakan sebagai dasar untuk mengukur variabel dan membuktikan hipotesis penelitian. Maka dari itu, instrumen penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran (Sugiyono, 2022).

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat statistik sehingga dapat menghasilkan estimasi yang baik. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki tingkat kesalahan prediksi yang rendah. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji autokorelasi (Ghozali, 2021).

### **Uji Regresi Linear**

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat, sehingga dapat diketahui hubungan serta arah pengaruh antar variabel penelitian (Sugiyono, 2022).

### **Uji Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antarvariabel baik secara parsial maupun simultan (Priyatno, 2023).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (Ghozali, 2021).

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan melalui pengolahan dan analisis data secara empiris (Sugiyono, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan Instrumen Rekrutmen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan melakukan rekrutmen berdasarkan spesifikasi kebutuhan teknis yang telah ditetapkan.	0,650	0,3440	Valid
2	Perusahaan melakukan rekrutmen berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang telah direncanakan secara strategis.	0,817	0,3440	Valid
3	Perusahaan melakukan rekrutmen berdasarkan kesesuaian persyaratan kompetensi yang dibutuhkan.	0,770	0,3440	Valid
4	Promosi jabatan di perusahaan didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan.	0,719	0,3440	Valid
5	Perekrutan karyawan dilakukan melalui rotasi pekerjaan internal perusahaan.	0,780	0,3440	Valid
6	Perusahaan mencari kandidat melalui sumber eksternal seperti platform rekrutmen daring.	0,841	0,3440	Valid
7	Perusahaan menggunakan iklan media digital untuk mempublikasikan lowongan posisi yang tersedia.	0,830	0,3440	Valid
8	Informasi lowongan kerja di perusahaan dipublikasikan secara terbuka kepada publik.	0,768	0,3440	Valid
9	Rekrutmen perusahaan bersifat terbuka sehingga kandidat berkualitas memiliki kesempatan yang sama.	0,749	0,3440	Valid
10	Saya mengetahui proses rekrutmen perusahaan melalui pengumuman di media digital.	0,759	0,3440	Valid
11	Informasi lowongan kerja hanya disampaikan kepada kandidat tertentu yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan.	0,758	0,3440	Valid
12	Dengan informasi terbatas, cukup sulit mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai kebutuhan perusahaan.	0,677	0,3440	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan variabel Rekrutmen (X1) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,3440 (df = 31). Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hasil ini sejalan dengan teori Sugiyono (2022) bahwa instrumen valid mampu mengukur variabel secara akurat serta

didukung penelitian Nugroho (2021) dan Panaha et al. (2022) yang menunjukkan bahwa indikator rekrutmen yang tepat dapat menggambarkan efektivitas proses rekrutmen dalam perusahaan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi (X2)

No	Pernyataan Instrumen Rekrutmen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan meninjau latar belakang pendidikan pelamar yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dilamar.	0,824	0,3440	Valid
2	Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan diutamakan dalam proses perekrutan karyawan.	0,781	0,3440	Valid
3	Perusahaan memeriksa referensi kerja pelamar sebagai bagian dari proses seleksi.	0,528	0,3440	Valid
4	Perusahaan tidak mempertimbangkan calon karyawan yang tidak memiliki referensi kerja sebelumnya.	0,531	0,3440	Valid
5	Perusahaan melakukan seleksi karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang dilamar.	0,687	0,3440	Valid
6	Seleksi karyawan dilakukan berdasarkan masa kerja di bidang yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.	0,758	0,3440	Valid
7	Perusahaan melakukan pemeriksaan kondisi kesehatan karyawan sebagai syarat penerimaan.	0,630	0,3440	Valid
8	Perusahaan memeriksa kondisi kesehatan fisik pelamar sesuai persyaratan posisi yang dilamar.	0,808	0,3440	Valid
9	Saya menjalani tes tertulis untuk mengukur pengetahuan teknis yang saya miliki sesuai posisi yang dilamar.	0,756	0,3440	Valid
10	Saya menjalani proses wawancara untuk menggali informasi tentang kompetensi diri saya.	0,762	0,3440	Valid
11	Wawancara kerja merupakan tahap penting dalam proses seleksi karyawan di perusahaan.	0,730	0,3440	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan variabel Seleksi (X2) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,3440 ( $df = 31$ ). Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa proses seleksi yang baik dilakukan melalui tahapan yang terstandarisasi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Instrumen Rekrutmen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan meninjau latar belakang pendidikan pelamar yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dilamar.	0,740	0,3440	Valid
2	Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan diutamakan dalam proses perekrutan karyawan.	0,718	0,3440	Valid
3	Perusahaan memeriksa referensi kerja pelamar sebagai bagian dari proses seleksi.	0,488	0,3440	Valid
4	Perusahaan tidak mempertimbangkan calon karyawan yang tidak memiliki referensi kerja sebelumnya.	0,730	0,3440	Valid
5	Perusahaan melakukan seleksi karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang dilamar.	0,679	0,3440	Valid
6	Seleksi karyawan dilakukan berdasarkan masa kerja di bidang yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.	0,570	0,3440	Valid
7	Perusahaan melakukan pemeriksaan kondisi kesehatan karyawan sebagai syarat penerimaan.	0,690	0,3440	Valid
8	Perusahaan memeriksa kondisi kesehatan fisik pelamar	0,638	0,3440	Valid

sesuai persyaratan posisi yang dilamar.				
9	Saya menjalani tes tertulis untuk mengukur pengetahuan teknis yang saya miliki sesuai posisi yang dilamar.	0,770	0,3440	Valid
10	Saya menjalani proses wawancara untuk menggali informasi tentang kompetensi diri saya.	0,597	0,3440	Valid

*Sumber: Data diolah 2026*

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh butir pernyataan variabel Seleksi (X2) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,3440 ( $df = 31$ ). Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.. Temuan ini sejalan dengan teori Kasmir (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif kerja.

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)

<b>Realibility Statistics</b>	
Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
0,932	12

*Sumber: Data diolah 2026*

Berdasarkan Tabel 4.4, variabel Rekrutmen (X1) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,932 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Temuan ini sejalan dengan Kasmir (2018) yang menyatakan bahwa instrumen yang reliabel mampu menghasilkan data yang konsisten dalam pengukuran variabel penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X2)

<b>Realibility Statistics</b>	
Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	11

*Sumber: Data diolah 2026*

Berdasarkan Tabel 4.5, variabel Seleksi (X2) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Temuan ini mendukung teori Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa pengukuran yang baik harus menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Realibility Statistics</b>	
Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	10

*Sumber: Data diolah 2026*

Berdasarkan Tabel 6, variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,859 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Amelia (2020) yang menyatakan bahwa instrumen yang reliabel dapat mendukung keakuratan pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian MSDM.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan	
N		33	33	33	
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	44.6364	39.818	35.849	
	Std. Deviation	7.30932	6.1768	5.1059	
Most Extreme Differences	Absolute	0.102	0.093	0.148	
	Positive	0.063	0.05	0.102	
	Negative	-0.102	-0.093	-0.148	
Test Statistic		0.102	0.093	0.148	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200	0.200	0.064	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.	0.509	0.665	0.062	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.496	0.652	0.056
		Upper Bound	0.522	0.677	0.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

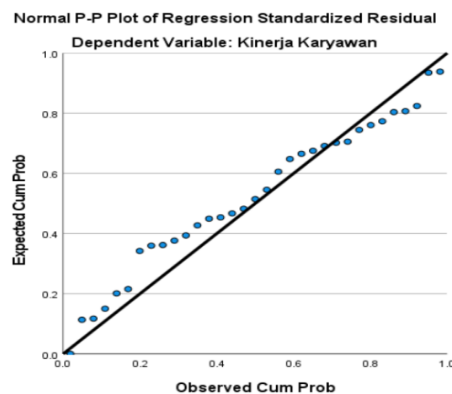
c. Lilliefors Significance Correction.

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

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

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. variabel X1 sebesar 0,200, X2 sebesar 0,200, dan Y sebesar 0,064, seluruhnya lebih besar dari 0,050 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan dalam analisis regresi linear. Hasil ini sesuai dengan teori bahwa data yang normal memenuhi asumsi statistik dalam pengujian regresi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad Fikri Adrian dan Tuti Anggraini (2023) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara objektif dan profesional menghasilkan data penelitian yang baik serta mendukung kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Gambar 1 Grafik Normal P-Plot



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0.926	1.080	Tidak terjadi multikolinearitas
Seleksi	0.926	1.080	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance sebesar  $0,926 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,080 < 10,00$  sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian. Hasil ini sejalan dengan teori regresi serta penelitian Muhammad Fikri Adrian dan Tuti Anggraini (2023) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memiliki peran masing-masing dalam meningkatkan kualitas karyawan.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.857 <sup>a</sup>	0.734	0.716	2.71965	2.235

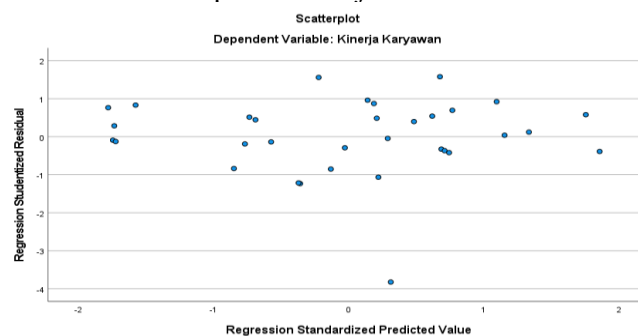
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson sebesar 2,235 berada di antara dU dan  $4 - dU$  sehingga model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hasil ini sejalan dengan teori regresi serta penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa model regresi yang baik tidak mengandung autokorelasi dan layak digunakan dalam penelitian.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil ini sesuai dengan teori regresi yang menyatakan bahwa penyebaran titik secara acak menunjukkan varians residual yang konstan. Penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) juga menyatakan bahwa model regresi yang baik tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Asumsi Regresi Linier**

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.017	3.816		0.529	0.601
	Rekrutmen	0.447	0.068	0.640	6.541	<0,001
	Seleksi	0.348	0.081	0.422	4.309	<0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada Tabel 4., diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 2.017 + 0.447 (X_1) + 0.348 (X_2)$ , persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,017 menunjukkan bahwa apabila variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap sebesar 2,017 poin.
- b. Koefisien regresi variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,447 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Rekrutmen, dengan asumsi variabel Seleksi ( $X_2$ ) tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,447 poin.
- c. Koefisien regresi variabel Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Seleksi, dengan asumsi variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,348 poin.

Hasil ini sesuai dengan teori regresi linear bahwa peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen. Penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) juga menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

### Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 12 Korelasi Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	33	33

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,755 yang menunjukkan bahwa hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Korelasi Variabel Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Seleksi	Kinerja Karyawan
Seleksi	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	33	33

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,798 yang menunjukkan bahwa hubungan antara seleksi dan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa seleksi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14 Korelasi Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
**Correlations**

		Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.453**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.008	<.001
	N	33	33	33
Seleksi	Pearson Correlation	.453**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.008		<.001
	N	33	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.755**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	33	33	33

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,453 yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Rekrutmen (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.569	.556	3.40404

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,569 yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Seleksi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.624	3.129

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,636 yang menunjukkan bahwa variabel seleksi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.716	2.71965

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R-Square sebesar 0,734 yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6 Uji Hipotesis

**Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
(Constant)	12.320	3.722		3.310	.002
Rekrutmen	.527	.082	.755	6.403	<.001

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,403 dengan nilai signifikansi  $<0,001 < 0,05$  sehingga variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori bahwa proses rekrutmen yang baik mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Penelitian Dillah Dalillatur Rohmah dan Angestika Wilandari (2023) juga menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan membutuhkan proses perekrutan yang tepat untuk memperoleh karyawan yang kompeten.

**Tabel 4.19 Hasil Uji t Variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
(Constant)	16.245	4.804		3.382	.002
Seleksi	.492	.119	.596	4.128	<.001

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,128 dengan nilai signifikansi  $<0,001 < 0,05$  sehingga variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori bahwa proses seleksi yang tepat dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Penelitian Dillah Dalillatur Rohmah dan Angestika Wilandari (2023) juga menyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena proses seleksi yang baik menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612.348	2	306.174	41.395	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	221.894	30	7.396		
	Total	834.242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 41,395 dengan nilai signifikansi  $<0,001 < 0,05$  sehingga rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori bahwa kombinasi rekrutmen dan seleksi yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Penelitian Hizkia Rafel dan Santi Octavianti (2025) juga menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan, mulai dari kejelasan dasar penarikan kandidat, pemanfaatan sumber rekrutmen internal, hingga optimalisasi kanal rekrutmen eksternal,

maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang bergabung dan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Seleksi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses penyaringan kandidat yang objektif dan terstandarisasi, yang mencakup evaluasi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pemeriksaan kesehatan, tes kompetensi teknis, serta wawancara mendalam, mampu menghadirkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan kerja yang selaras dengan tuntutan operasional perusahaan IT Solution.

Secara keseluruhan, rekrutmen dan seleksi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Temuan ini menegaskan bahwa kedua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut merupakan satu kesatuan proses yang saling melengkapi. Rekrutmen berperan dalam menjaring kandidat yang relevan dan berkualitas, sementara seleksi memastikan bahwa individu yang diterima benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, serta motivasi kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, PT X disarankan untuk memperkuat sistem rekrutmen dengan memastikan setiap proses penarikan kandidat didasarkan pada spesifikasi kebutuhan teknis yang terperinci, serta memperluas jangkauan melalui platform digital dan kolaborasi dengan perguruan tinggi di bidang teknologi informasi. Dari sisi seleksi, perusahaan perlu mengembangkan instrumen penilaian kompetensi teknis yang lebih terstandarisasi, seperti tes pemrograman terstruktur, studi kasus berbasis skenario nyata, dan wawancara berbasis kompetensi yang diterapkan secara konsisten. Selain itu, perusahaan juga disarankan meningkatkan transparansi informasi lowongan kerja kepada publik secara lebih luas guna memperbesar peluang menjaring talenta terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- . Amelia, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya)," Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia, 2020.
- A. E. Widya, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 31–40, 2021.
- A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: PT Buku Seru, 2018.
- D. J. Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2018.
- D. Priyatno, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linear dengan SPSS dan Analisis Statistik Data*. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Harapan, 2023.
- E. Supriyati and J. Hutapea, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Sekolah Advent Parongpong," *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, vol. 3, no. 09, pp. 41–54, 2022.
- E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., 9th printing. Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10th ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- I. C. Islami, N. A. Sari, and M. Mawardi, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong)," *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, vol. 23, no. 1, pp. 92–108, 2023.
- I. Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta, Indonesia:

- Mitra Wacana Media, 2016.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, Indonesia: PT Rajagrafindo Persada, 2018.
- M. A. Nugroho, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 31–40, 2021.
- N. L. Panaha, W. A. Areros, and J. J. Rogahang, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado,” *Productivity*, vol. 3, no. 4, pp. 297–303, 2022.
- Rafel, H., & Octavianti, S. (2025). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4457–4474.
- Rohmah, D. D., & Wilandari, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan menggunakan regresi linier berganda. *Jurnal Pariwisata, Bisnis Digital dan Manajemen*, 2(2), 104–110.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.