



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 8874-8884

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada AstraWorld Head Office Jakarta Utara

Ahmad Syarifudin Sukasih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

[dosen03017@unpam.ac.id](mailto:dosen03017@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana rekrutmen dan seleksi karyawan memengaruhi kinerja karyawan di AstraWorld Head Office, baik secara individual maupun secara bersama-sama. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 84 responden. Pengolahan data dilakukan melalui serangkaian uji statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan model persamaan  $Y = 5,023 + 0,913X_1$ , sedangkan seleksi karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 5,452 + 0,919X_2$ . Secara simultan, rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui persamaan  $Y = 2,889 + 0,514X_1 + 0,611X_2$ . Hubungan antara variabel independen dan dependen tergolong kuat, sebagaimana tercermin dari nilai korelasi sebesar 120,827. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,4% mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi, sementara 27,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pengujian parsial memperlihatkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $10,186 > 1,989$ ), demikian pula seleksi karyawan yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $11,482 > 1,989$ ). Secara simultan, pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai fhitung lebih besar dibandingkan ftabel ( $106,309 > 3,11$ ).

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

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja organisasi jasa di era modern. Dalam situasi persaingan yang menitikberatkan pada mutu layanan, kecepatan dalam merespons kebutuhan pelanggan, serta tingkat kepuasan pengguna jasa, keberadaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi memadai menjadi prasyarat penting bagi keberlangsungan organisasi. Peran karyawan tidak terbatas pada pelaksanaan aktivitas operasional, tetapi juga mencerminkan nilai, identitas, dan citra organisasi, sehingga kualitas kinerja individu berimplikasi langsung pada keberhasilan strategi perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, proses rekrutmen dan seleksi memiliki fungsi strategis sebagai tahap awal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tahapan ini tidak semata-mata ditujukan untuk memenuhi kebutuhan jumlah tenaga kerja, melainkan untuk memastikan adanya keselarasan antara tuntutan organisasi dengan kompetensi, karakteristik, serta potensi calon karyawan. Akurasi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi akan menentukan mutu sumber daya manusia yang menjadi input bagi proses pengelolaan SDM selanjutnya.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang terencana, objektif, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi diyakini memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang diperoleh melalui proses yang tepat umumnya menunjukkan pemahaman tugas yang lebih baik, kemampuan menyesuaikan diri yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaktepatan dalam proses tersebut berpotensi menimbulkan berbagai persoalan kinerja, seperti menurunnya produktivitas, ketidaksesuaian kompetensi, hingga meningkatnya tingkat perputaran karyawan. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks dalam industri otomotif dan layanan purna jual yang ditandai oleh dinamika dan intensitas persaingan yang tinggi. Perubahan teknologi, pergeseran preferensi konsumen, serta tuntutan layanan yang cepat dan akurat mengharuskan organisasi memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga adaptif dan berorientasi pada pelayanan. Kondisi tersebut menempatkan rekrutmen dan seleksi sebagai proses strategis yang harus mampu menjaring tenaga kerja dengan kualitas yang selaras dengan perkembangan industri. Pada tataran organisasi, AstraWorld Head

Office Jakarta Utara sebagai pusat pengelolaan layanan dan operasional dihadapkan pada tuntutan kinerja yang tinggi. Variasi pencapaian target, perbedaan mutu layanan, maupun ketidakkonsistenan hasil kerja antar karyawan dapat menjadi indikasi adanya permasalahan pada tahap awal pengelolaan sumber daya manusia yang perlu ditelaah lebih mendalam. Salah satu aspek yang diduga berpengaruh terhadap kondisi tersebut adalah efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Ketidaksesuaian antara praktik rekrutmen dan seleksi dengan harapan kinerja organisasi menjadi isu manajerial yang penting untuk dikaji. Tanpa adanya evaluasi berbasis data empiris, organisasi berpotensi mempertahankan praktik pengelolaan SDM yang kurang efektif. Oleh sebab itu, penelitian ini relevan untuk dilakukan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan manajerial serta perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat. Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menguji secara empiris pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di AstraWorld Head Office Jakarta Utara, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus manfaat praktis bagi peningkatan kinerja organisasi.

## 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di AstraWorld Head Office Jakarta Utara. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan serta besaran pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik.

### Jenis dan Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan sifat kausal, yang bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, rekrutmen dan seleksi diposisikan sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan berperan sebagai variabel dependen.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bertugas di AstraWorld Head Office Jakarta Utara. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan dapat dijangkau secara menyeluruh.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen internal perusahaan serta referensi literatur yang relevan guna memperkuat analisis.

### Definisi Operasional Variabel

Rekrutmen ( $X_1$ ) dioperasionalkan melalui indikator perencanaan kebutuhan tenaga kerja, sumber perekrutan, serta metode rekrutmen yang digunakan. Seleksi ( $X_2$ ) diukur berdasarkan prosedur seleksi, kesesuaian kualifikasi pelamar, dan objektivitas dalam proses penilaian. Kinerja karyawan ( $Y$ ) diukur melalui aspek kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tingkat tanggung jawab.

### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini meliputi: (1) rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan (3) rekrutmen serta seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

### 3. Hasil dan Diskusi

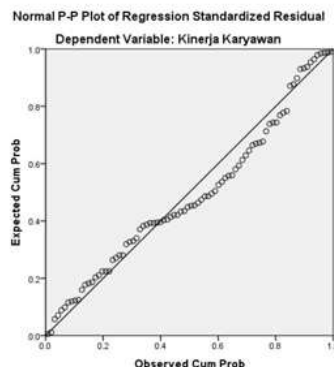
Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data dalam model regresi, baik variabel dependen maupun independen, memiliki distribusi normal. Model regresi yang memenuhi asumsi statistik ditandai dengan sebaran data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menganalisis residual dari variabel dependen menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov. Penentuan normalitas distribusi didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan 0,05, dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 mengindikasikan data tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.58680124
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.051
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,059 yang lebih besar dari batas  $\alpha$  sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, pengujian normalitas juga ditinjau melalui grafik *P–P Plot of Regression Standardized Residual*, yang menunjukkan bahwa sebaran residual mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Pola tersebut mengindikasikan distribusi residual yang normal, sebagaimana ditampilkan pada hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 pada gambar berikut.



Berdasarkan grafik *P–P Plot of Regression Standardized Residual* yang dihasilkan dari penelitian ini, terlihat bahwa sebaran titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menilai ada tidaknya hubungan linier antarvariabel independen, yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan. Deteksi multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan mengacu pada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* mencerminkan proporsi variasi suatu variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah berkorelasi dengan nilai VIF yang tinggi, mengingat VIF merupakan kebalikan dari *tolerance*. Sebagai acuan umum, suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 disajikan sebagai berikut.

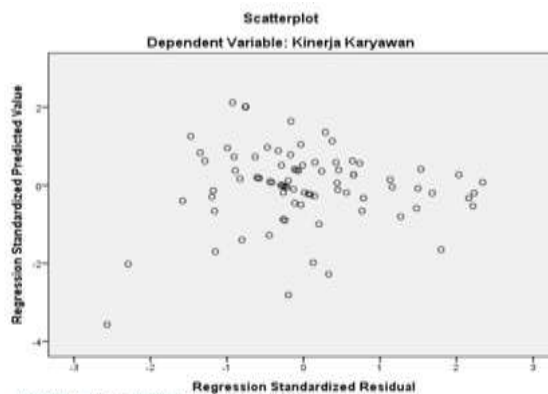
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REKRUTMEN	.608	1.645
	SELEKSI KARYAWAN	.608	1.645

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data dtolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menggunakan indikator VIF yang disajikan pada Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,608, demikian pula variabel seleksi karyawan yang menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,608. Nilai tersebut berada di bawah angka 1 dan diikuti dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar 1,645, yang masih berada di bawah batas toleransi sebesar 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan multikolinieritas. Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Metode yang digunakan adalah analisis grafik *scatterplot*, di mana keberadaan pola tertentu yang sistematis mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik data menyebar secara acak dan berada di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut.:



Sumber: Data dtolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik *scatterplot*, terlihat bahwa sebaran titik residual bersifat acak dan berada di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis. Selanjutnya, pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengidentifikasi adanya pelanggaran asumsi klasik berupa hubungan antarresidual dalam satu rangkaian pengamatan. Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi tersebut, penelitian ini menggunakan uji Durbin–Watson. Adapun hasil pengolahan data yang diperoleh melalui aplikasi SPSS versi 26 disajikan sebagai berikut.

**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.717	3.631	2.539

a. Predictors: (Constant), SELEKSI KARYAWAN, REKRUTMEN  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data dtolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Durbin–Watson sebesar 2,539 yang berada dalam rentang kriteria 1,550 hingga 2,460, sehingga model dinyatakan bebas dari autokorelasi. Selanjutnya, analisis kuantitatif digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh serta menilai tingkat signifikansi hubungan antarvariabel yang diteliti. Pada tahap ini, pengujian difokuskan pada pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen melalui analisis regresi. Analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk mengetahui perubahan pada variabel terikat apabila terjadi perubahan pada variabel bebas. Adapun persamaan regresi linier sederhana antara variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen ( $X_1$ )  
Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	3.573		1.406	.164
	Rekrutmen	.913	.090	.747	10.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025*

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan antara variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ), yaitu  $Y = a + bX$  atau  $Y = 5,023 + 0,913X_1$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,023 mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang tetap ada meskipun variabel rekrutmen tidak mengalami perubahan, dengan arah hubungan yang bersifat positif. Sementara itu, koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,913 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel rekrutmen akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,913. Nilai koefisien yang bernilai positif tersebut menegaskan adanya pengaruh searah antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan..

**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel  
Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.452	3.136		1.739	.086
	SELEKSI KARYAWAN	.919	.080	.785	11.482	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada tabel tersebut, diperoleh model hubungan antara variabel seleksi karyawan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan  $Y = a + bX$  atau  $Y = 5,452 + 0,919X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,452 merefleksikan tingkat kinerja karyawan yang tetap ada meskipun variabel seleksi karyawan tidak mengalami perubahan, dengan arah hubungan yang bersifat positif. Selanjutnya, koefisien regresi seleksi karyawan sebesar 0,919 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel seleksi karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,919. Nilai koefisien yang positif tersebut menegaskan adanya pengaruh searah antara seleksi karyawan dan kinerja karyawan.

Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pada penelitian ini, kedua variabel independen tersebut dianalisis terhadap variabel dependen dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, sebagaimana hasil pengolahannya disajikan pada tabel berikut.

**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Seleksi Karyawan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.889	3.060		-.944	.348
	Rekrutmen	.514	.091	.421	5.621	.066
	Seleksi Karyawan	.611	.088	.522	6.972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel tersebut, diperoleh persamaan model hubungan antara variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan seleksi karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu  $Y = 2,889 + 0,514X_1 + 0,611X_2$ . Model ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,889 mencerminkan tingkat kinerja karyawan yang tetap ada apabila variabel rekrutmen dan seleksi karyawan belum memberikan pengaruh, sehingga ketika kedua variabel independen tersebut tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan berada pada nilai tersebut. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,514 mengindikasikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tidak dimasukkan dalam model penelitian. Sementara itu, koefisien regresi seleksi karyawan sebesar 0,611 juga menunjukkan hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel seleksi karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,611 dengan asumsi faktor lain berada dalam kondisi konstan. Selanjutnya, analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan hasil pengolahan data disajikan sebagai berikut.

**Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Correlations</b>			
		REKRUTMEN	KINERJA KARYAWAN
REKRUTMEN	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	84	84
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada Tabel 4.18, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 yang menunjukkan hubungan antara variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y). Nilai tersebut berada pada rentang 0,800 hingga 1,000, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong sangat kuat.

**Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Seleksi Karyawan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Correlations</b>			
		SELEKSI KARYAWAN	KINERJA KARYAWAN
SELEKSI KARYAWAN	Pearson Correlation	1	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,825 yang menggambarkan hubungan antara variabel seleksi karyawan (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y). Nilai tersebut berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, sehingga menunjukkan bahwa tingkat keterkaitan antara kedua variabel

tersebut termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya korelasi secara simultan, hasil pengolahan data korelasi berganda disajikan pada tabel berikut.

**Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations				
		KINERJA KARYAWAN	REKRUTMEN	SELEKSI KARYAWAN
REKRUTMEN	Pearson Correlation	.800 <sup>**</sup>	1	.827 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	84	84	84
SELEKSI KARYAWAN	Pearson Correlation	.825 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	84	84	84
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	1	.800 <sup>**</sup>	.825 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	84	84	84

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.20, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,827 yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi karyawan ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai tersebut berada pada rentang 0,800 hingga 1,000, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antarvariabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Selanjutnya, pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan sebagai berikut.

**Hasil Koefisien Determinasi Parsial Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.556	.553	4.565

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan informasi yang tersaji pada Tabel 4.21, nilai *R-Square* menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,556 atau setara dengan 55,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) memberikan kontribusi sebesar 55,6% terhadap variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan sebesar 44,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dikaji dalam penelitian ini.

**Hasil Koefisien Determinasi Parsial Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.612	4.255

a. Predictors: (Constant), SELEKSI KARYAWAN  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Mengacu pada data yang disajikan dalam Tabel 4.22, nilai *R-Square* menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,612 atau setara dengan 61,2%. Hasil ini menandakan bahwa variabel seleksi karyawan ( $X_2$ ) mampu menjelaskan

variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 61,2%, sementara 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

**Hasil Koefisien Determinasi Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.717	3.631
a. Predictors: (Constant), SELEKSI KARYAWAN, REKRUTMEN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 4.24, nilai *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi simultan sebesar 0,724 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan seleksi karyawan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sebesar 27,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Selanjutnya, pengujian hipotesis tahap pertama dilakukan melalui uji *t* yang bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji *t* didasarkan pada perbandingan antara nilai *t* hitung dan *t* tabel, di mana hipotesis alternatif diterima apabila nilai *t* hitung lebih besar atau sama dengan *t* tabel, sedangkan hipotesis nol ditolak, dan sebaliknya. Selain itu, pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan batas 0,05, di mana nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan penolakan hipotesis nol. Penentuan nilai *t* tabel diperoleh melalui rumus *ta.df* dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan sebesar (n-2), sehingga dengan jumlah sampel sebanyak 84 diperoleh *df* = 82 dan nilai *t* tabel sebesar 1,989. Suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel atau nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian statistik yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan sebagai berikut.

**Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	3.573		1.406	.164
	REKRUTMEN	.913	.090	.747	10.186	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian parsial yang tercantum pada Tabel 4.24, variabel rekrutmen menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 10,186 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Derajat kebebasan ditentukan berdasarkan rumus *df* = n - k, sehingga dengan jumlah sampel 84 diperoleh *df* sebesar 82 dan nilai *t* tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, karena nilai *t* hitung lebih besar dibandingkan *t* tabel (10,186 > 1,989), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.452	3.136		1.739	.086
	SELEKSI KARYAWAN	.919	.080	.785	11.482	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5113>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil uji parsial yang disajikan pada Tabel 4.25, variabel seleksi karyawan memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 11,482 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Derajat kebebasan ditentukan menggunakan rumus  $df = n - k$ , sehingga dengan jumlah sampel sebanyak 84 diperoleh  $df$  sebesar 82 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, karena nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan nilai  $t$  tabel ( $11,482 > 1,989$ ), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pengujian statistik F dilakukan untuk menilai pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Perhitungan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Penentuan nilai F tabel didasarkan pada derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$ , sehingga diperoleh  $df$  sebesar 81 dan nilai F tabel sebesar 3,11. Adapun hasil pengujian yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 disajikan sebagai berikut.

**Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Rekrutmen( $X_1$ ) dan Seleksi Karyawan  
( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2802.895	2	1401.448	106.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1067.807	81	13.183		
	Total	3870.702	83			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), SELEKSI KARYAWAN, REKRUTMEN

Berdasarkan keluaran SPSS yang disajikan pada Tabel 4.26, diperoleh nilai  $F$  hitung yang melampaui  $F$  tabel ( $106,309 > 3,11$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak dapat dipertahankan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Penelitian

Pembahasan ini disusun berdasarkan hasil analisis data dan pengolahan variabel yang diteliti, yakni rekrutmen dan seleksi karyawan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Uraian berikut menjelaskan temuan penelitian secara sistematis sesuai dengan masing-masing variabel penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini disusun berdasarkan hasil analisis data dan pengolahan variabel yang diteliti, yakni rekrutmen dan seleksi karyawan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Uraian berikut menjelaskan temuan penelitian secara sistematis sesuai dengan masing-masing variabel penelitian.

Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa hubungan antara rekrutmen ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dirumuskan dalam persamaan  $Y = 5,023 + 0,913X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 0,559 atau 55,9% menunjukkan bahwa rekrutmen memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan 44,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Pengujian hipotesis melalui uji  $t$  menghasilkan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $t$  tabel ( $10,186 > 1,989$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra Hilman (2019) mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk, yang menyimpulkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Analisis regresi linier sederhana pada variabel seleksi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan persamaan  $Y = 5,452 + 0,919X_2$ . Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,825 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara seleksi karyawan dan kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,612 atau 61,2% mengindikasikan bahwa seleksi karyawan memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan, sementara 38,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada ttabel ( $11,482 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian, seleksi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Maulana dan Ridwan (2016) yang meneliti pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa seleksi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hubungan antara rekrutmen (X1) dan seleksi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan  $Y = 2,889 + 0,514X_1 + 0,611X_2$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,827 menandakan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, nilai Adjusted R-square sebesar 0,724 atau 72,4% menunjukkan bahwa kombinasi rekrutmen dan seleksi karyawan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan 27,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji F menghasilkan nilai Fhitung yang lebih besar dibandingkan Ftabel ( $106,309 > 3,11$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Putri Handayani dan Nora Anisa Br. Sinulingga (2018) yang meneliti pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course. Penelitian tersebut menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut tercermin dalam model regresi  $Y = 5,447 + 0,890X_1$ . Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,875 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 64% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh proses rekrutmen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pengujian hipotesis melalui uji t menghasilkan nilai thitung yang lebih besar dibandingkan ttabel ( $12,084 > 1,989$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang berada di bawah  $0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan indikator utama rekrutmen, khususnya kejelasan dan ketepatan spesifikasi jabatan, perlu terus dipertahankan agar proses perekrutan berjalan optimal. Dalam praktiknya, AstraWorld Head Office telah menetapkan kriteria spesifikasi jabatan secara rinci dan konsisten, yang layak dijadikan pedoman dalam proses rekrutmen berikutnya. Selanjutnya, hasil pengujian juga memperlihatkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara seleksi dan kinerja. Koefisien korelasi sebesar 0,875 menegaskan keeratan hubungan kedua variabel, sedangkan nilai determinasi sebesar 64% menunjukkan bahwa seleksi karyawan memberikan kontribusi yang substansial terhadap pencapaian kinerja. Hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel ( $12,084 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang diterapkan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. AstraWorld Head Office dalam pelaksanaan seleksi memberikan perhatian pada aspek penampilan calon karyawan, di mana kandidat laki-laki diharapkan memiliki kesan berwibawa, sementara kandidat perempuan dituntut untuk berpenampilan rapi. Kebijakan tersebut dipertahankan sebagai bagian dari upaya menjaga kualitas hasil seleksi pada periode berikutnya. Secara bersama-sama, rekrutmen dan seleksi karyawan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi berganda yang diperoleh dirumuskan sebagai  $Y = 0,647 + 0,474X_1 + 0,547X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,843 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 76,6% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi rekrutmen dan seleksi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung yang jauh lebih besar dibandingkan Ftabel ( $132,319 > 3,11$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis

nol ditolak dan hipotesis ketiga diterima, yang menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Referensi

1. Aulia, S. dan Lestari, T. (2022) mengkaji keterkaitan antara proses rekrutmen serta seleksi dengan capaian kinerja pegawai pada PT Pasti Laba Solusi Teknologi melalui publikasi di *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*.
2. Sari, M. K., Kusuma Ningrum, R. I., dan Arifin, A. L. (2022) menelaah kontribusi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja sumber daya manusia di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI yang dipublikasikan dalam *Media Bina Ilmiah*.
3. Suryani, N. L. dan Sulaeman, A. (2023) membahas pengaruh mekanisme rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Akses Jakarta Barat dalam *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
4. Herely Tata Dinanty, A. dan Firdaus, V. (2024) menyajikan analisis kuantitatif mengenai dampak rekrutmen dan seleksi terhadap performa karyawan melalui artikel pada *Academia Open*.
5. Bagus Kuntjoro, N. dan Nugroho, R. H. (2024) meneliti peranan tahapan rekrutmen serta seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang diterbitkan di *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
6. Pratiwi, R. dan rekan (2024) mengulas pengaruh kebijakan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia dalam *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*.
7. Gunawan, I. dan Akbar, I. R. (2024) membahas hubungan rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan PT Gama Group Tangerang melalui *Journal of Research and Publication Innovation*.
8. Kartanto, S., Saragih, M., dan Purba, D. T. (2024) menganalisis keterkaitan perencanaan SDM, rekrutmen, serta seleksi karyawan dengan kinerja pegawai PT Sumber Aksara Mas dalam *Manajemen: Jurnal Ekonomi*.
9. Ramli, E. H. (2024) mengkaji fungsi strategis rekrutmen dan seleksi dalam mendukung kinerja karyawan yang dipublikasikan pada *Journal Pendas*.
10. Kharisma, I. M. dan Wening, N. (2023) menyajikan tinjauan literatur sistematis mengenai peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*.
11. Mintari, N. (2024) meneliti pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui studi kasus di wilayah Tangerang yang dimuat dalam *JEMS*.
12. Untirta JSM (2023) mengulas dampak rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja pegawai pada Restoran Hog Wild With Chef Bruno Bali melalui *Jurnal Untirta*.
13. Ragilio, A. D. (2022) meneliti pengaruh rekrutmen, seleksi, serta penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Karya Buana dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
14. Simamora, M. dan kolega (2025) membahas pengaruh tahapan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT OCS Global Service Cabang Medan yang dipublikasikan dalam *CEEJB*.
15. Sipayung, T. (2024) mengkaji dampak rekrutmen dan seleksi terhadap performa karyawan dalam *Enrichment: Journal of Management*.
16. Muhammad Rafiq, F. dan rekan (2024) menelaah pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Meta Global Triasha yang dipublikasikan pada *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.