

# Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang

Pronika<sup>1\*</sup>, Ahmad Yani Nasution<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Recruitment, Selection, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of recruitment (X1) and selection (X2) on employee performance (Y) at PT Koon Brother Indonesia, Tangerang Regency. This research method is quantitative with Slovin sampling technique, resulting in 57 respondents. Data analysis was carried out by validity, reliability, classical assumption, regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results showed that recruitment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 66%, and <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> (<math>10.322 &gt; 2.004</math>). Selection also has a significant effect with a determination coefficient of 7.69% and <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> (<math>13.521 &gt; 2.004</math>). Simultaneously, recruitment and selection affect employee performance with a regression equation of <math>Y = 5.810 + 0.187X1 + 0.676X2</math>, and a determination coefficient of 77%. The F test shows <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> (<math>9.476 &gt; 3.170</math>), so <math>H1</math> is accepted.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Koon Brother Indonesia, Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik sampling Slovin, menghasilkan 57 responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasilnya, rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 66%, dan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>10,322 &gt; 2,004</math>). Seleksi juga berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi 7,69% dan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>13,521 &gt; 2,004</math>). Secara simultan, rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 5,810 + 0,187X1 + 0,676X2</math>, serta koefisien determinasi 77%. Uji F menunjukkan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>9,476 &gt; 3,170</math>), sehingga <math>H1</math> diterima.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aspek yang penting bagi kemajuan organisasi, mulai dari perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan karyawan, hingga pengelolaan perubahan serta kebijakan tenaga kerja. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Harahap et al., 2023). Manajemen SDM yang efektif berperan penting dalam memastikan organisasi berjalan dengan baik serta mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, fungsi-fungsi pengelolaan SDM harus dijalankan secara optimal, sehingga baik tujuan perusahaan maupun karyawan dapat tercapai.

Jika suatu organisasi tidak didukung oleh karyawan yang sesuai secara kualitas dan kuantitas, operasional serta strategi yang dijalankan tidak akan mampu membawa kemajuan yang signifikan. Sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan untuk keberlanjutan perusahaan di masa depan. Salah satu langkah penting untuk memperoleh SDM berkualitas adalah melalui proses perekrutan dan seleksi yang tepat. Proses ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dan harapan perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitasnya melalui kontribusi optimal dari para karyawannya.

Salah satu cara utama untuk mendorong peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan adalah melalui rekrutmen yang efektif. Menurut Gary Dessler, rekrutmen merupakan proses untuk menarik

\*Corresponding author.  
E-mail: pronikaika1@gmail.com

individu yang berpotensi mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Edwin B. Flippo menambahkan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari calon karyawan yang potensial, mengundang mereka untuk melamar, dan kemudian memilih calon yang terbaik. Michael Armstrong juga menyebut rekrutmen sebagai serangkaian kegiatan untuk menarik individu berkualifikasi mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses untuk mencari, menemukan, dan menarik pelamar potensial yang ingin bekerja dalam suatu organisasi. Dalam rekrutmen, terdapat komunikasi dua arah antara perusahaan dan pelamar. Pelamar memerlukan informasi tentang bagaimana suasana kerja dalam organisasi tersebut, sementara perusahaan mencari kandidat yang memenuhi persyaratan untuk mendukung operasional mereka. Proses rekrutmen juga membutuhkan seleksi yang ketat agar komposisi SDM yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang adalah salah satu perusahaan yang bergelut di bidang distribusi produk makanan ringan. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki tuntutan kinerja tinggi, perusahaan ini perlu terus mengevaluasi dan meningkatkan rekrutmen serta seleksi karyawan. Berdiri sejak tahun 2012, PT Koon Brother Indonesia yang berasal dari Malaysia telah berkembang sejak awal berdirinya pada tahun 1948 dan kini beroperasi sebagai distributor makanan ringan di wilayah Tangerang. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT Koon Brother Indonesia menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan SDM, khususnya dalam hal mendapatkan SDM yang kompeten untuk mendukung operasi bisnisnya.

Masalah SDM adalah tantangan umum yang dihadapi oleh banyak organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan menjalankan operasionalnya. Di PT Koon Brother Indonesia, pengembangan kompetensi SDM menjadi kunci utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami cara terbaik untuk mengelola karyawan dengan latar belakang, keterampilan, dan kemampuan yang beragam. Pengelolaan yang baik akan memastikan karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan rekrutmen yang baik dan tepat, diharapkan PT Koon Brother Indonesia dapat memperoleh SDM yang berkualifikasi, sehingga mampu menjalankan tugas dengan optimal dan mencapai sasaran perusahaan.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang berprestasi. Melalui seleksi yang baik, perusahaan dapat mengetahui kemampuan serta keterampilan calon karyawan secara akurat. Proses seleksi ini biasanya memerlukan waktu yang cukup panjang serta biaya yang besar, sehingga banyak perusahaan berusaha menjalankannya dengan efisien dan objektif. Dengan seleksi yang tepat, perusahaan tidak hanya akan menghemat biaya, tetapi juga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang diinginkan. Seleksi yang baik akan memastikan bahwa perusahaan memilih kandidat dengan kualifikasi yang relevan, keterampilan yang memadai, serta karakteristik yang sesuai untuk mendukung kinerja dalam peran yang ditentukan (Asmara et al., 2020).

Dalam seleksi, proses ini bertujuan untuk memilih calon yang sesuai dengan standar atau persyaratan perusahaan. Seleksi yang dilakukan dengan baik akan memberikan kepuasan serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Prestasi kerja yang optimal akan tercapai apabila perusahaan menjalankan seleksi sesuai prosedur operasional yang telah ditetapkan. Fungsi seleksi dalam perusahaan adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang cocok dalam mengemban tanggung jawab pada posisi tertentu. Selama ini, proses seleksi di PT Koon Brother Indonesia belum berjalan sepenuhnya sesuai dengan perekrutan awal. Beberapa karyawan merasa kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya karena posisi yang diisi tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Seleksi yang tidak memperhatikan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja kandidat akan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian kerja yang berhasil dicapai seorang karyawan atau sekelompok orang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Apabila seorang karyawan atau organisasi mencapai hasil yang sesuai standar, maka mereka dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika tidak mencapai hasil sesuai standar, maka kinerja mereka dapat dikatakan buruk. Untuk menilai kinerja karyawan secara objektif, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Sistem penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan informasi penting bagi perusahaan, terutama dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan karyawan.

Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang memenuhi standar dari segi kualitas dan kuantitas, serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah aset berharga bagi organisasi, karena mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, di PT Koon Brother Indonesia, penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun menjadi perhatian manajemen. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang tidak stabil, yang mencerminkan adanya kendala dalam pengelolaan SDM perusahaan. Ketidakstabilan ini menjadi kendala bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan terkait

pengelolaan SDM, karena SDM merupakan faktor utama dalam kelancaran aktivitas organisasi.

Untuk mengatasi masalah tersebut, PT Koon Brother Indonesia perlu menerapkan pembinaan, pengembangan, serta pengarahan bagi tenaga kerjanya. Dengan melakukan pembinaan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan membantu mereka mencapai performa yang lebih baik. Pengembangan karyawan melalui pelatihan yang relevan akan membantu mereka memperkuat kompetensi mereka, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Pengarahan yang tepat juga akan memberikan pemahaman yang jelas mengenai tujuan perusahaan dan peran setiap karyawan dalam mencapai tujuan tersebut.

Sebagai kesimpulan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan hal esensial untuk mencapai kesuksesan dalam perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di PT Koon Brother Indonesia, rekrutmen dan seleksi yang tepat menjadi prioritas dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dengan melaksanakan seleksi yang objektif dan sesuai prosedur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan. Selain itu, upaya pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengarahan juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai stabilitas dalam organisasi.

Bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan kinerja dan kualitas tenaga kerjanya, penting untuk mengintegrasikan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi. Digitalisasi dalam manajemen SDM memungkinkan perusahaan untuk menjalankan proses perekrutan yang lebih efisien, cepat, dan efektif, serta memudahkan pemantauan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Koon Brother Indonesia, Kabupaten Tangerang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Rekrutmen

Dalam konteks rekrutmen kerja, proses ini mencakup kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan pekerjaan, seleksi dan penyaringan pelamar, serta penawaran dan penempatan pegawai yang berhasil. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mengisi posisi baru, menggantikan pegawai yang keluar, atau mengantisipasi pertumbuhan dan perubahan di dalam organisasi (Sabrina, 2021). Secara umum, rekrutmen bertujuan untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang tersedia (Kurniawati, 2021). Selain itu, rekrutmen juga melibatkan identifikasi kandidat potensial, penilaian terhadap kemampuan mereka, serta memastikan kesesuaian antara nilai-nilai dan budaya organisasi dengan nilai-nilai dan motivasi calon pegawai. Secara keseluruhan, rekrutmen dalam arti luas mencakup semua upaya dan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, memilih, dan mengamankan individu yang potensial dan berkualitas untuk mengisi berbagai jenis peran atau posisi dalam organisasi, baik itu dalam konteks pegawai tetap, kontrak, magang, sukarelawan, atau posisi sementara (Suhariadi, 2013).

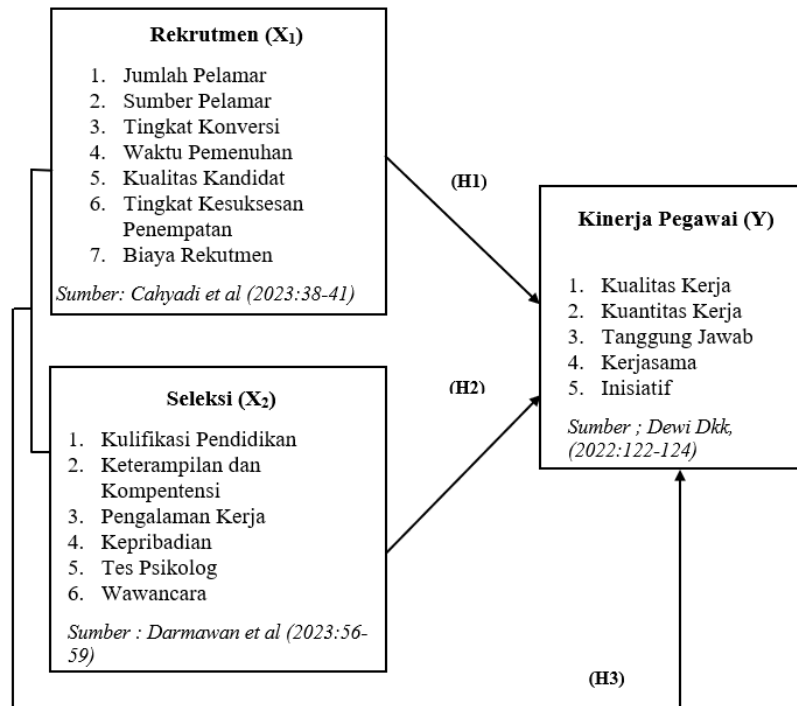
### Seleksi

Dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk rekrutmen karyawan, seleksi digunakan untuk memilih individu atau elemen yang paling cocok atau sesuai dengan tujuan atau kebutuhan tertentu. Proses seleksi melibatkan penilaian, evaluasi, dan perbandingan terhadap kualifikasi, keterampilan, pengalaman, atau atribut lainnya yang relevan dengan kebutuhan yang diinginkan (Riniwati, 2016). Dalam biologi, seleksi merujuk pada mekanisme evolusi di mana individu-individu dengan sifat-sifat yang lebih menguntungkan memiliki peluang yang lebih besar untuk bertahan hidup dan berkembang biak (Kurnianingsih, et al., 2023). Proses ini mengarah pada perubahan populasi seiring waktu, karena individu-individu dengan sifat-sifat yang menguntungkan akan lebih mungkin mewariskan sifat-sifat tersebut kepada generasi berikutnya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Aswin Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Asaloei Dkk (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang positif antara Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang.
- H2: Terdapat pengaruh yang positif antara Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang.
- H3: Terdapat pengaruh yang positif antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

### 3. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang analisis kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang berada di Jl. Boulevard Medang Raya Kel. Medang Kec. Pagedangan Kab. Tangerang. Populasi pada penelitian ini di PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang yaitu terdapat 132 orang. Mengacu pada rumus Slovin, maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Penyekoran yang digunakan dalam instrumen yaitu dengan menggunakan Skala Likert yang telah dimodifikasi dengan 5 alternatif jawaban. Menurut Sugiyono (2017:277) "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan". Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dan linier berganda. Menurut Ghozali (2016:98) Uji beda t - test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiono (2018:252), "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations**

		REKUTME N	KINERJA KARYAWAN
REKUTMEN	Pearson Correlation	1	.812**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	57	57
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	57	57

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 dan bernilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations**

		SELEKSI	KINERJA KARYAWAN
SELEKSI	Pearson Correlation	1	.877**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	57	57
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	57	57

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,877 dan bernilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.882 <sup>a</sup>	1	0,8	2,672	0,778	94,476	2	54	0	1,873
a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKUTMEN										
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN										

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,822 dan bernilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

### Uji Regresi Linier sederhana

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.322	2.896		3.219	.002
REKUTMEN	.778	.075	.812	10.322	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,322 + 0,778 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,322 diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,322 point.
- Nilai koefisien regresi Rekrutmen (X1) sebesar 0,778 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Rekrutmen (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Rekrutmen (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,778 point.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.643	2.411		2.755	.008
SELEKSI	.839	.062	.877	13.521	.000

Sumber : Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,643 + 0,839 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,643 diartikan bahwa jika variabel Seleksi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,643 point.
- Nilai koefisien regresi Seleksi (X2) sebesar 0,839 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Seleksi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Seleksi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,839 point.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.810	2.451			2.371	.021
REKUTMEN	.187	.126	.195		1.478	.145
SELEKSI	.676	.126	.707		5.358	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,810 + 0,187 X1 + 0,676 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5,810 diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,810 point.
- Nilai koefisien regresi Rekrutmen (X1) sebesar 0,187 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Rekrutmen (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,187 point.
- Nilai koefisien regresi Seleksi (X2) sebesar 0,676 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Seleksi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Seleksi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,676 point.

**Uji Analisis Koefisien Destriminasi**

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	0.660	0.653	3.276
a. Predictors: (Constant), REKUTMEN				

Sumber : Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,0% sedangkan sisanya 34,0% di pengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	0.769	0.765	2.7
a. Predictors: (Constant), SELEKSI				

Sumber : Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,769 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% di pengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 9. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	0,778	0,770	2,672
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data oleh SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R-square (Koefisiensi Determinasi) sebesar 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 77,0% sedangkan sisanya 23,0% dipengaruhi faktor lain.

**Uji Hipotesis**

**Uji T**

**Tabel 10. Hasil Uji 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)	9.322	2.896		3.219	.002
REKUTMEN	.778	.075	.812	10.322	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Rekrutmen (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,322>2,004). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000< 0,05). Dengan demikian Maka H0 di tolak dan H1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.643	2.411		2.755	.008
SELEKSI	.839	.062	.877	13.521	.000

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Seleksi (X2) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,521>2,004). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000< 0,05). Dengan demikian Maka H0 di tolak dan H2 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji F

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1348.699	2	674.350	94.476	.001 <sup>b</sup>
	Residual	385.441	54	7.138		
	Total	1734.140	56			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung > F tabel atau (9,476>3.170), hal ini juga di perkuat p value < sig. 0.05 atau (0,001<0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

##### Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,322 + 0,778 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,660 atau sebesar 66,0% sedangkan sisanya 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,322>2,004) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara seseorang HRD dalam merekrut karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Jika seorang HRD dapat merekrut karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkomitmen dan dapat berkerja dengan maksimal.

##### Pengaruh Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 6,643 + 0,839 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0,877 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,769 atau sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (13,521>2,004) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi merupakan upaya untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan seleksi akan menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan di dalam perusahaan. Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan, mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.

##### Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5,810 + 0,187X1 + 0,676 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0,822 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar (9,476>3.170) dengan demikian H0ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

## 5. PENUTUP

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,322 + 0,778 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,322>2,004) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja



Karyawan (Y) pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,643 + 0,839 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,877 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,769 atau sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $13,521 > 2,004$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang. Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,810 + 0,187X_1 + 0,676 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,822 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar ( $9,476 > 3,170$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Koon Brother Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A, Muri Yusuf. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana: Jakarta
- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Universitas Malikussaleh
- Andi, S. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada Media Group
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arnest NIM., & Kurniawati E. (2017) Pores Rekrutmen Dan Seleksi Pada Perusahaan Multinasional Di Indonesia. Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung Villa Puncak Tidar No. N- 01, Malang 2017.
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah., & Farla W. (2022). Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muara Dua Palembang. Universitas Sriwijaya, Palembang Indonesia, Vol. 19, No.1, April, 2022, p-ISSN : 0216-683 e-ISSN : 2685-838X.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lina R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta Vol. 3, No. 3, July 2020, p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389.
- Nasution MDM. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 3, No, 2 Edisi September 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.

- Renaldo B. (2016). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 16 No. 04 Tahun 2016.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiarti, Endang. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. Pondokmelati Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI (403/JBA/2021)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaila., Suryani W., & Pribadi T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Universitas Medan Area, Indonesia (JIMBI)*, Vol. 2, No. 2, 2021: 153-160 ISSN (Online).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 6, No.1, 14 31, 2018.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supriadi, Adih, et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group: Grup Penerbitan CV Tahta Media Group Anggota IKAPI (216/JTE/2021). ISBN: 978-623-5488-42-4
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tekkay EA., Nelwan SO., & Pandowo Ch.HM. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. Vol. 10 No. 1 Januari 2022, Hal, 1315-1325 ISSN 2303-1174.
- Titisari M., & Ikhwan K. (20121). *Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidak efektifan dan Faktornya*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar (12 Juli 2021); Direvisi (10 Agustus 2021); JMK Vol. 6, No. 3, 2021, 11-27 P-ISSN 2477-3166 E-ISSN 2656-0771.
- Widya, AE. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin, Jilid 7 Nomor 1 Maret 2021 Hal 031-040, ISSN ONLINE 2615-2134*.
- Wilson Bangun, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga