

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok

Denisa Aqila Zahra^{1*}, Rahmi Andini Syamsuddin²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article History:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

Keywords:

Recruitment, Selection,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at the Bintara Cakra Buana Foundation, Depok City. This type of research is quantitative associative. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, T test and F test. The population in this study were employees of the Bintara Cakra Buana Foundation, Depok City using a saturated sample of 60 respondents. The results of this study based on the coefficient of determination indicate that Recruitment and Selection have a contribution to Employee Performance of 0.754 or 75.4%. while the remaining 24.6% are other variables that are not studied. The results of this study indicate a multiple linear regression equation $Y = 16.879 + 0.823 X1 - 0.237 X2$. The correlation coefficient value of Recruitment ($X1$) to Employee Performance (Y) is 0.868, which means that there is a very strong or perfect correlation between Recruitment and Employee Performance (Y). The Selection Coefficient Value ($X2$) to Employee Performance (Y) is 0.420, which means that both variables have a strong level of relationship. The results of simultaneous testing of independent variables on the dependent variable obtained from the calculated F value = 87.364 > F table value 3.159, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that partially and simultaneously there is an influence between Recruitment and Selection on Employee Performance at the Bintara Cakra Buana Foundation, Depok City.

Kata Kunci:

Rekrutmen, Seleksi, Kinerja
Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan uji f. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,754 atau 75,4%. sedangkan sisanya 24,6% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 16,879 + 0,823 X1 - 0,237 X2$. Nilai koefisien korelasi Rekrutmen ($X1$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,868 yang artinya terdapat hubungan korelasi yang sangat kuat atau sempurna secara signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien Seleksi ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,420 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil pengujian simultan variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai F hitung = 87,364 > nilai F tabel 3,159, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok.



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

*Corresponding author.

E-mail: denisaqilazahra265@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan adalah aset berharga yang tidak dapat diabaikan. Membantu suatu perusahaan meraih kesuksesan adalah tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, langkah awal yang paling penting adalah proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk menentukan kandidat atau calon karyawan yang akan ditempatkan pada posisi yang tepat. Meskipun banyak kandidat yang tersedia, hanya sedikit yang memenuhi syarat. Tujuan utama dari operasi rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi sehingga mereka dapat membawa perubahan positif, karena karyawan yang berkualitas akan meningkatkan kualitas organisasi. Dari sudut pandang sumber daya manusia (SDM), kebutuhan karyawan secara kuantitas dan kualitas menjadi fokus utama perusahaan untuk membantu menyelesaikan berbagai masalah yang mungkin timbul di masa depan.

Mengakui pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus mengembangkan dan memperlakukan karyawan secara adil dan layak agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian adalah beberapa tugas manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Rekrutmen dan seleksi adalah aktivitas sumber daya manusia yang paling penting. Menurut Carolina dan Felexia (2019), proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Riniwati (2016:133), proses rekrutmen merupakan suatu proses untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar suatu instansi, perusahaan, atau bidang pendidikan.

Menurut Hery (2018:150), seleksi adalah proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada. Seleksi ini bukan hanya memilih sumber daya terbaik, tetapi juga memilih kumpulan kemampuan dan pengetahuan yang sesuai untuk menemukan kecocokan antara kebutuhan perusahaan dan keinginan pelamar. Setelah perusahaan menemukan kecocokan, mereka akan bersedia memberikan penawaran pekerjaan, dan pelamar akan bersedia menerimanya. Menurut Dessler (2015), tujuan dilakukannya seleksi adalah untuk mencapai kesesuaian orang dengan pekerjaan. Ini berarti menyesuaikan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), kemampuan (abilities), dan kompetensi (competencies) lainnya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut berdasarkan analisis pekerjaan.

Rekrutmen merupakan bagian penting dari pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil, secara otomatis banyak orang akan melamar dan mengirimkan lamarannya. Dengan demikian, proses rekrutmen sangat penting dalam penerimaan karyawan baru. Jika prosesnya dilakukan dengan baik dan tepat, sekelompok orang akan diseleksi untuk menjadi karyawan perusahaan. Untuk mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini karena menentukan apakah perusahaan membutuhkan pekerja dengan kualitas dan kuantitas yang diperlukan, apakah pelamar yang memenuhi kriteria diterima, dan apakah seorang pekerja ditempatkan dengan benar pada posisi tertentu. Oleh karena itu, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik.

Yayasan Bintara Cakra Buana, yang berdiri sejak 19 November 1999, didirikan berdasarkan kepedulian terhadap dunia pendidikan di Indonesia. Yayasan ini bergerak dalam bidang pendidikan dan telah memberikan layanan pendampingan individu selama lebih dari 20 tahun, membentuk generasi yang berdampak di tingkat global. Yayasan Bintara Cakra Buana berpusat di Jl. Raya Sawangan No.2, Kota Depok. Berdasarkan hasil penelitian penulis dengan karyawan mengenai cara mempertahankan kualitas pendidikan, Yayasan Bintara Cakra Buana menyatakan bahwa salah satu cara untuk mempertahankan perusahaan adalah dengan memperoleh karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Yayasan ini mengusung konsep pendidikan berbasis Multitipe Intelligences, berdasarkan teori Howard Gardner. Yayasan percaya bahwa setiap anak berbeda dan unik, sehingga pendidikan dan pelatihan yang diberikan pun harus berbeda-beda sesuai dengan minat dan bakat mereka.

Oleh karena itu, pihak manajemen harus memahami cara mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan dan mengelola karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Namun, permasalahan yang sering dihadapi adalah ketidakkonsistenan antara tuntutan jabatan dengan rekrutmen dan seleksi. Hal ini menyebabkan kandidat yang diperoleh tidak dapat berkembang secara maksimal dan sering kali menimbulkan kesenjangan terhadap tuntutan jabatan di perusahaan atau instansi tersebut. Dengan keadaan seperti itu, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Kotau, et al. (2017), seleksi merupakan komponen yang sangat penting dalam tahap rekrutmen. Tahap seleksi sendiri merupakan tahap awal yang dilakukan untuk menyeleksi kandidat yang memenuhi persyaratan dasar yang dibutuhkan untuk posisi yang tersedia, seperti kesesuaian latar belakang kandidat dengan posisi yang dilamar, standar minimum Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), minimum strata pendidikan yang dibutuhkan, dan kelengkapan berkas lamaran.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam meningkatkan mutu dan mencapai tujuan perusahaan, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi dapat membantu Yayasan Bintara Cakra Buana mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan sesuai dengan keahliannya. Dalam perkembangan kegiatan pelaksanaan rekrutmen di Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok, data dari tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa pada tahun 2021, jumlah pelamar kerja sebanyak 120 orang, dengan 60 orang lolos ke tahap seleksi interview dan 35 orang diterima. Pada tahun 2022, jumlah pelamar menurun menjadi 113 orang, dengan hanya 28 orang yang diterima. Pada tahun 2023, jumlah pelamar turun lagi menjadi 90 orang, dengan 22 orang yang diterima.

Faktor menurunnya jumlah pelamar pada tahun 2023 adalah kurangnya penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan oleh yayasan. Selain itu, periode waktu penerimaan lamaran pekerjaan yang diberikan sangat singkat, sehingga para pelamar tidak mendapatkan informasi dan kesempatan secara luas. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah pelamar pada tahun 2021 mengalami peningkatan karena masa transisi dari pandemi Covid-19. Namun, pada tahun 2022 dan 2023, terjadi penurunan signifikan karena kandidat pelamar tidak memenuhi syarat kualifikasi dan perusahaan kurang memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Deputi HRD Yayasan Bintara Cakra Buana, Bapak Drs. Sukiman, MM, salah satu faktor penyebab pelamar tidak lolos seleksi adalah ketidaksesuaian kualifikasi pada tahap interview. Misalnya, untuk posisi staff finance dengan kualifikasi S1 Akuntansi atau Manajemen Keuangan, banyak pelamar yang tidak memenuhi syarat tersebut. Selain itu, pada saat tes tertulis, kandidat tidak mampu menyelesaikan tes yang diberikan oleh HRD. Fenomena lain yang ditemukan adalah adanya oknum karyawan atau pimpinan dari divisi lain yang menitipkan calon pelamar agar bisa diterima, meskipun kandidat tersebut tidak memenuhi kualifikasi. Hal ini dapat menimbulkan masalah jika kandidat yang diterima tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan, terdapat masalah dalam seleksi di Yayasan Bintara Cakra Buana. Karyawan setuju bahwa perusahaan mengutamakan latar belakang pendidikan S1 dalam proses seleksi (80%), referensi dari orang dalam perusahaan (72%), dan pengalaman yang tidak sesuai dengan posisi kerja saat ini (60%). Selain itu, perusahaan memperhatikan keadaan fisik pelamar (92%), tetapi soal tes yang diberikan seringkali menyulitkan (84%). Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Bintara Cakra Buana.

Data penilaian kinerja karyawan Yayasan Bintara Cakra Buana dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan penurunan signifikan. Pada tahun 2023, indikator kinerja seperti inisiatif (75,8%), ketelitian (79,3%), kerjasama (65,4%), kejujuran (60,3%), dan penampilan (70,8%) masuk ke dalam grade nilai "Baik" dengan skala nilai 60% hingga 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Jika karyawan tidak mampu memotivasi dirinya untuk memberikan dampak baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Disiplin karyawan yang kurang baik, seperti terlambat datang dan keluar masuk perusahaan dengan sesuka hati, juga menjadi faktor penurunan kinerja.

Menurut Anjani dalam Firwish dan Suhardi (2020:266), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Alwinda Edo Tekky, Olivia S.Nelwan, dan Merinda H.Ch. Pandowo (2022), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah optimal dalam proses rekrutmen dan seleksi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi serta memberikan motivasi dan dukungan yang tepat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Menurut Snell dan Morris (2022) Rekrutmen adalah proses mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Martin dan Kelliher, (2017) Rekrutmen karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menarik individu yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi, serta mempertimbangkan aspek ekonomi, perundangan dan budaya. Menurut Noe, Hollenbeck et al (2022) Rekrutmen karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi. Menurut Lussier

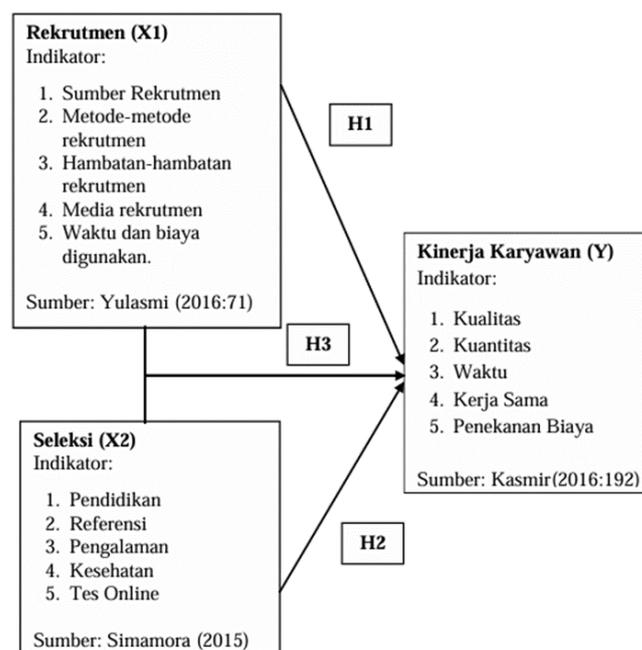
dan Hendon (2021) "Rekrutmen karyawan adalah suatu proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas untuk melamar dan bergabung dalam organisasi.

Seleksi

Menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah (2024), Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes. Proses ini penting untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk posisi yang di tawarkan. Menurut Dessler, et al (2023) Seleksi karyawan adalah proses memilih kandidat terbaik yang sudah dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan diperusahaan . Proses seleksi karyawan dapat bervariasi tergantung pada perusahaan dan posisi yang tersedia. Namun tujuan utama dari seleksi karyawan adalah memilih kandidat terbaik yang akan membawa nilai tambah bagi perusahaan. Wahyuni et al. (2021) Seleksi merupakan proses penentuan calon mana yang paling layak dan tepat untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia di perusahaan, dengan langkah-langkah yang dilakukan untuk menentukan di terima atau ditolaknya pelamar.

Kinerja Karyawan

Menurut Kurnia & Sitorus (2022). Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan individu dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan mereka dengan pengorbanan yang lebih kecil. Sementara itu Menurut Alamudidi et al. (2021). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu yang telah di tetapkan. Menurut Siagian (2020) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang mencakup kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan dalam periode waktu tertentu, dengan memperhatikan aturan dan etika yang berlaku.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan

3. METODE

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif ini mempunyai tujuan yang penting mengenai pengukuran. Dalam penelitian ini, pengukuran merupakan yang menjadi pusat penelitian. Adapun tempat

pelaksanaan penelitian ini adalah Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok yang beralamat di Jalan Raya Sawangan No.2 Kel. Pancoran Mas Kec. Pancoran Mas Kota Depok. Dalam penelitian ini memakai sampel jenuh. Populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah keseluruhan karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok yang berjumlah 60 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota dijadikan sampel. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis memilih sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Menurut (Sugiyono, 2017:153) analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Jadi regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.614	2.319		5.009	0.00
	Rekrutmen	0.731	0.055	0.867	13.28	0.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil dari persamaan regresi $Y = 11,614 + 0,731X$ Konstanta (a) = 11,614 artinya, jika variabel Rekrutmen terjadi peningkatan, maka nilai variabel kinerja akan bernilai sebesar 11,614 satuan. Koefisien regresi (b) = 0,731X artinya, jika variabel rekrutmen terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,731. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, jika rekrutmen meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan akan begitu juga sebaliknya.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.570	4.453		5.966	.000
	Seleksi	.407	.115	.420	3.525	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil dari persamaan regresi $Y = 25,570 + 0,407X$ Konstanta (a) = 25,570 artinya, jika variabel Seleksi terjadi peningkatan, maka nilai variabel kinerja akan bernilai sebesar 25,570 satuan. Koefisien regresi (b) = 0,407X artinya, jika variabel Seleksi terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,407 Maka dapat disimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, jika seleksi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan begitu juga sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.879	2.412		6.998	.000
	Rekrutmen	.823	.054	.976	15.387	.000
	Seleksi	-.237	.057	-.263	-4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS V.26

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi untuk variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,823 bernilai positif yang artinya jika rekrutmen semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Seleksi (X2) sebesar (-0,237) bernilai negatif, yang artinya variabel Seleksi tidak terpenuhi dan mengakibatkan variabel kinerja menurun.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka dapat dilihat dari Faktor yang menunjukkan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel rekrutmen. Hal tersebut sudah dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,823 yang menunjukkan nilai terbesar dibandingkan dengan variabel seleksi.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Rekrutmen	Kinerja
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.867**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	60	60

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

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 maka dapat diketahui nilai korelasi Rekrutmen yaitu 0,867 berada paada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan dan *sig. (2-tailed)* = 0,000. Yang artinya terdapat hubungan korelasi yang sangat kuat atau sempurna secara signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Seleksi	Kinerja
Seleksi	Pearson Correlation	1	.420**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 maka dapat diketahui nilai korelasi Seleksi yaitu 0,420 berada paada rentang 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan dan *sig. (2-tailed)* = 0,000. Yang artinya terdapat hubungan korelasi sedang secara signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.868 ^a	.754	.745	2.339	.754	87.364	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan dari data pada tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai korelasi pada variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) yaitu sebesar 0,868 dengan rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat secara signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan kadar kontribusi variabel bebas terhdap variabel terikat (r²). Maka hasil output koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.753	.748	2.326

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,753 atau 75,3%. Yang artinya pada konstribusi variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,3% dan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.162	4.243

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,176 atau 17,6%. Yang artinya pada konstribusi variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,6% dan sisanya 82,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	2.339

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,754 atau 75,4%. Yang artinya pada konstribusi variabel Seleksi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,4% dan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Uji t (Parisal)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Parsial Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.614	2.319		5.009	0.00
	Rekrutmen	0.731	0.055	0.867	13.28	0.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data hasil penelitian pada tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung adalah 13,280 > t tabel 2,000 atau nilai sig skitar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dari hasil uji hipotesis parsial Uji t terdapat pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Parsial Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.570	4.453		5.966	.000
	Seleksi	.407	.115	.420	3.525	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data hasil penelitian pada tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung adalah 3,525 > t tabel 2,000 atau nilai sig sekitar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dari hasil uji hipotesis parsial Uji t terdapat pengaruh antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok.

Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.835	2	477.918	87.364	.000 ^b
	Residual	311.815	57	5.470		
	Total	1267.650	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen						

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data hasil penelitian pada tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah $87,364 > F$ tabel 3,159 atau nilai sig skitar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dari hasil uji hipotesis simultan uji F terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintangara Cakra Buana Kota Depok.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bintangara Cakra Buana Kota Depok

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada nilai persamaan regresi $Y = 11,614 + 0,731X$, dimana nilai konstanta sebesar 11,614 yang artinya bahwa variabel Rekrutmen mengalami peningkatan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai sebesar 11,614 satuan. Berikutnya adalah nilai koefisien regresi Rekrutmen (X1) sebesar 0,731 angka ini bernilai positif yang artinya jika variabel Rekrutmen terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,731. Koefisien korelasi Rekrutmen (X1) yaitu sebesar 0,867 berada paada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan dan *sig. (2-tailed)* = 0,000 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Dengan nilai determinasi bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar R Square = 0,753 atau 75,3%. Yang artinya pada kontribusi variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,3% dan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel adalah $13,280 > t$ tabel 2,000 atau nilai sig skitar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dari hasil uji hipotesis parsial Uji t terdapat pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintangara Cakra Buana Kota Depok. Hasil peneltian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Wayne (2019) dalam bukunya yang berjudul *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work Life Profit*. mengemukakan bahwa rekrutmen yang efektif memainkan peran penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi karena menghasilkan individu yang memiliki keterampilan dan motivasi sesuai dengan organisasi. Dalam penelitian ini secara parsial Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Alwinda Edo Tekky, Olivia S.Nelwan, Merinda H.Ch. Pandowo (2022). Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bintangara Cakra Buana Kota Depok

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada nilai persamaan regresi $Y = 25,570 + 0,407X$, dimana nilai konstanta sebesar 25,570 yang artinya bahwa variabel Seleksi mengalami peningkatan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai sebesar 25,570 satuan. Berikutnya adalah nilai koefisien regresi Seleksi (X2) sebesar 0,407 angka ini bernilai positif yang artinya jika variabel Seleksi terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,407. Koefisien korelasi Seleksi (X2) yaitu sebesar 0,867 berada paada rentang 0,80 – 0,100 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Dengan nilai determinasi bahwa koefisien determinasi nilai R Square = 0,176 atau 17,6%. Yang artinya pada kontribusi variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,6% dan sisanya 82,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh bahwa nilai nilai t hitung adalah $3,525 > t$ tabel 2,000 atau nilai sig skitar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dari hasil uji hipotesis parsial Uji t terdapat pengaruh antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintangara Cakra Buana Kota Depok. Hasil peneltian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2020). Dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, mengatakan bahwa seleksi yang efektif sangat penting karena dapat menentukan seberapa baik seseorang akan tampil di dalam peran yang ditentukan. Proses seleksi yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki kompetensi dan karakteristik yang cocok dengan pekerjaan dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini secara parsial Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Afif Ridha (2023) . Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawn (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai yang diperoleh dari persamaan regresi adalah $Y = 16,879 + 0,823 X1 - 0,237 X2$. Koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperoleh sebesar 0,868 dengan rentang 0,80 – 1,000 yang artinya ketiga variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dengan nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang diperoleh sebesar nilai R Square = 0,754 atau 75,4%. Yang artinya pada kontribusi variabel Seleksi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,4% dan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai F hitung > F tabel atau F hitung adalah 87,364 > F tabel 3,159 atau nilai sig skitar 0,000 < 0,05, yang artinya Ho ditolak dan H3 diterima, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintang Cakra Buana Kota Depok. Maka hasil penelitian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan Gary Dasser (2020) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. proses ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan mendapat kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Hasil Penelitian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan menurut Olini dkk (2023) dibuktikan dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh rekrutmen seleksi dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

5. PENUTUP

Secara Parial hasil uji hipotesis nilai t hitung > t tabel atau 13,280 > t tabel 2,000 atau nilai sig skitar 0,000 < 0,05, maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, maka dari hasil uji hipotesis parsial Uji t terdapat pengaruh secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintang Cakra Buana Kota Depok. Secara Parial hasil uji hipotesis nilai t hitung > t tabel atau 3,525 > t tabel 2,000 atau nilai sig sekitar 0,000 < 0,05, maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima, maka dari hasil uji hipotesis parsial Uji t terdapat pengaruh antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintang Cakra Buana Kota Depok. Secara simultan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau adalah 87,364 > F tabel 3,159 atau nilai sig skitar 0,000 < 0,05, maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, maka dari hasil uji hipotesis simultan uji F terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintang Cakra Buana Kota Depok.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Osman, et all. (2014). The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. (4) 4 ISSN: 2222-6990. DOI: 10.6007/IJARBS/v4-i4/755.
- Alwinda Edo Tekky, Olivia S.Nelwan, Merinda H.Ch. Pandowo (2022), Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Brawijaya Group Indonesia EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1315-1325 ISSN 2303-1174 A.E. Tekkay., O.S. Nelwan.,
- Ambar T Silisiyani dan Rosidah (2024), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2024.
- Anwar, P. Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Michael. (2018). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR*, 4th ed. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Arthur, Diane. (2015). *Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees*. Noord-Brabant: AMACOM.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., & Caughlin, D. E. (2018). Recruiting Through the Lens of Theory. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-96.
- Cascio, Wayne F. (2019) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 10th ed., McGraw-Hill Education, 2019.

- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Dessler, Gary. (2020) *Human Resource Management*. Pearson.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Farr, James L., and Tippins, Nancy T. (2017). *Handbook of Employee Selection*. Oxfordshire: Routledge.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Graves, L., Keashly, L., & McGinnis, J. (2017). Social Networking Websites, Personality Ratings, and The Organizational Context: More Than Meets The Eye? *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 677-693.
- Indra Gunawan, Irfan Rizka Akbar (2023), Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang, *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 1 No.3 July 2023 Halaman: 1065-1075 ISSN: 2985-4768
- Joned Ceilendra Saksana Rahmatul Janna Ekky Noviar Budi Harsono (2021), The Effect Of Selection And Placement On Employee Performance Of Pt. Master Kuliner Indonesia, *Multidisciplinary Engineering Science and Technology (JMEST)* ISSN: 2458-9403 Vol. 8 Issue 2, February -2021.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Katou, Anastasia A., and Anderson, Neil. (2017). *Contemporary Perspectives on Recruitment and Selection*. Oxfordshire: Routledge.
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). A Review of Current Research on Online Recruitment and Selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 24(3), 262-271.
- Lussier, Robert N., and Hendon, John R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik ed 2 cetakan 2*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martin, J., & Kelliher, S. (2017). Recruitment and Selection: The Influence of Organizational Culture, HRM Practices and Attraction on Applicants. *International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 986-1008
- Muhammad Syifa Khaitami, Firdaus Marshala Sitohang (2023), Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internasional Business Future, *Riset Akuntansi : Volume 12, Nomor 1, Januari 2023* e-ISSN: 2461-0585.
- Newa Safitri, Ading Sunarto (2024), Pengaruh Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken&Burger) Kota Depok. *JORAPI :Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 3, July 2024ISSN: 2985-4768 Halaman : 2196-2204
- Nofiar, Maswarni, Novi Susanti (2023), Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Zafens Cipta Jakarta Selatan, *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, Sumber Daya Manusia)* Vol 2, No.3/September 2022 Hal: 331-342 No ISSN: 2775-6076
- Olini Gusma Yanti, Hilda, Zuul Fitriani Umari (2023), Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang, *Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya (JPPI SB)* Vol. 2 No. 1 Januari 2023 Hal. 119-134 ISSN : 2809-9508.
- Paramita, Rizal, dan Sulistyan (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa dan Manajemen*. Lumajang : Widya Gama Press
- Parks, Janet B. (2019). Employee Orientation and Onboarding Best Practices. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 485-497.

- Rita Srihasnita Rosali Caniago, Dian Hirma, Adilla Aulia (2023), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya (JPPISB) Vol. 2 No. 1
- Rizkia Laila Fitri, Agung Wahyu Handau, Corry Yohana (2021), The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance, Vol. 3 No. 2, December 2021, pages: 90~97 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5153601> ISSN 2690-5167
- Roharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS, diakses dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>. (diakses pada tanggal 12 Desember 2023 pukul 23:04)
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Snell, Scott., and Morris, Shad. (2022). Managing Human Resources. Boston: Cengage Learning.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Wardhana, et al. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Karyamanunggal Lithomas.
- Wardhana, et al. (2021). MSDM (Trasnformasi SDM Dalam Organisasi). Bandung: Media Sains Indonesia.