

**Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada  
PT. Gokko Mirai Indonesia**

**<sup>1</sup>Reynalda Suryono, <sup>2</sup>Asep Jamaludin, <sup>3</sup>Nandang**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana  
Perjuangan Karawang  
mn20.reynaldasuryono@mhs.ubpkarawang.ac.id,  
asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id, ndandang@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to evaluate how the recruitment and selection process of PT. Gokkomirai Indonesia has an impact on employee performance. This study was conducted quantitatively, with samples taken using the random sampling method and the Slovin formula. A total of 250 employees responded and 192 samples were taken. The results showed that recruitment variables affected employee performance partially and significantly, with significance values of  $0.002 < \alpha > 1.652$  in t table. Selection variables also affect employee performance partially and significantly, with significance values of  $0.000 < \alpha > 1.652$  in t table. In the simultaneous test (f), both variables affect employee performance simultaneously, with significance values of  $0.000 < \alpha > 1.652$  in t table. In the simultaneous test (f), recruitment and selection variables affect employee performance together, with a significance value of  $0.000 < \alpha > f$ -Table 2.65. Selection (X1) and recruitment (X2) variables contributed 64.3% to employee performance (Y). Hiring and selecting employees has an impact on the performance of PT Gokko Mirai Indonesia.*

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

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Gokkomirai Indonesia berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, dengan sampel diambil menggunakan metode *random sampling* dan rumus Slovin. Sebanyak 250 karyawan menjawab dan 192 sampel diambil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan signifikan, dengan nilai signifikansi  $0,002 < \alpha > 1,652$  pada t tabel. Variabel seleksi juga mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan signifikan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha > 1,652$  pada t tabel. Pada uji simultan (f), kedua variabel mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha > 1,652$  pada t tabel. Pada uji simultan (f), variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama, dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha > f$ -Tabel 2.65. Variabel seleksi (X1) dan rekrutmen (X2) memberikan kontribusi sebesar 64,3% terhadap kinerja pegawai (Y). Mempekerjakan dan memilih karyawan berdampak pada kinerja PT Gokko Mirai Indonesia.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi dalam perkembangan perluasan dan kompleksitas bisnis memunculkan kebutuhan akan tenaga kerja yang unggul dan terampil sebagai elemen krusial yang harus dikelola secara efektif guna mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Saat ini, banyak perusahaan mulai mempertimbangkan penggunaan tenaga kerja *outsourcing* sebagai bentuk efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, yang menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Dengan demikian, Berbagai layanan seperti makan, asuransi kesehatan, dan asuransi tidak perlu disediakan oleh perusahaan *outsourcing* karena biasanya mereka bertanggung jawab sendiri.

PT. Gokko Mirai Indonesia, didirikan pada tahun 2011 dan berlokasi di Karawang, merupakan Perusahaan yang bergerak di sektor jasa *outsourcing* tenaga kerja. Perusahaan ini memiliki keahlian dalam bidang *recruitment*, *supply*, dan *outsourcing*, didukung oleh tenaga profesional yang siap bekerja sama dengan perusahaan mitra untuk memenuhi kebutuhan rekrutmen, tenaga kerja, dan *outsourcing*. Saat ini, Gokko Mirai Indonesia telah berhasil membangun kerja sama dengan 75 perusahaan dalam berbagai sektor, termasuk alih daya (*non core*), satpam, *driver*, *front office*, *cleaning service*, pemborongan, dan pemagangan.

Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu staf perusahaan PT. Gokko Mirai Indonesia, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan, meskipun telah dilakukan proses rekrutmen dan seleksi yang ketat. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kualitas karyawan yang direkrut dan dipilih dengan kinerja yang mereka tunjukkan di lapangan. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan perusahaan meliputi kurangnya motivasi dan komitmen karyawan, serta kurangnya pengawasan dan pembinaan dari pihak manajemen (Annisa Rohlan, 2021).

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Gokko Morai Indonesia Pada Tahun 2023**

No.	Jumlah Karyawan	Hasil Penilaian	Angka Mutu
1	20	< 50	D
2	95	51 – 70	C
3	103	71 – 85	B
4	32	86 – 100	A
Total		250	

Sumber : PT. Gokko Mirai Indonesia

Berdasarkan tabel 1 di atas, disimpulkan bahwa terdapat hasil penilaian kinerja pada karyawan PT. Gokko Mirai Indonesia pada tahun 2023. Sebanyak 20 orang atau karyawan mendapatkan angka mutu D hasil penilaian < 50, lalu 95 orang mendapatkan angka mutu C hasil penilaian 51 – 70 yang di dapat, kemudian 103 orang mendapatkan angka mutu B dari hasil penilaian 71 – 85 dan terakhir 32 orang

mendapatkan angka mutu A dari hasil penilaian 86 – 100. Dapat dilihat pada tabel 1 hasil rekap data penilaian karyawan tahun 2023 cukup banyak yang mendapatkan angka mutu B dan C. Maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kerja karyawan ini bisa menjadi penentu atau nilai tambah bagi karyawan agar bisa di pertahankan. Jika kinerja karyawan kurang baik maka perusahaan tidak segan untuk mengeluarkan karyawan tersebut. Adapun sebab karyawan dikeluarkan dikarenakan masa kerja telah berakhir, pengunduran diri atau karena diberhentikan. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan prestasi individu dalam menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu dengan produk, sasaran, atau standar kerja standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Penelitian Andi Wicaksono (2020) menyimpulkan bahwa secara keseluruhan rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang pesat seiring dengan meningkatnya permintaan pasar. Namun, pertumbuhan yang cepat ini juga membawa tantangan tersendiri bagi manajemen, terutama terkait dengan rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang dihadapi PT. Gokko Mirai Indonesia adalah adanya kesulitan dalam merekrut karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

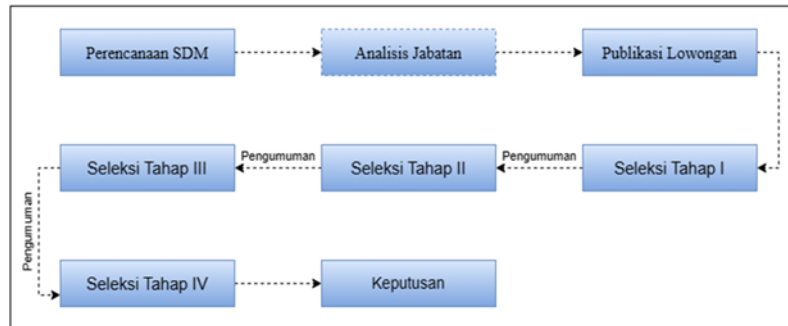
**Tabel 2. Data Rekrutmen PT Gokko Mirai Indonesia Tahun 2019 – 2023**

Tahun	Jumlah karyawan yang di butuhkan	Jumlah Pelamar
2019	13	75
2020	9	87
2021	9	100
2022	19	150
2023	17	123

Sumber : PT. Gokko Mirai Indonesia

Berdasarkan tabel 2 data rekrutmen di PT Gokko Mirai Indonesia mengalami peningkatan, hal ini dikarenakan secara keseluruhan, data rekrutmen PT. Gokko Mirai Indonesia tahun 2019-2023 menunjukkan perencanaan dan realisasi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Hubungan antara data tersebut dengan hasil kinerja karyawan adalah bahwa perencanaan dan realisasi yang akurat dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan, sedangkan perencanaan dan realisasi yang tidak akurat dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Proses rekrutmen tidak dapat mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu, maka karyawan yang direkrut mungkin tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai. Hal ini dapat menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berpengaruh pada kinerja. Menurut Simamora (2021), proses rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian langkah untuk mencari dan menarik calon pekerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi

kekurangan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi rekrutmen karyawan adalah seleksi. Penelitian ini di dukung oleh Alinda Putri (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Berikut tahap seleksi karyawan :



**Gambar 1. Tahap Seleksi Karyawan di PT. Gokko Mirai Indonesia**

Berdasarkan gambar 1 di atas merupakan tahapan proses seleksi pada PT. Gokko Mirai Indonesia. Dimulai dari perencanaan sampai dengan keputusan hasil akhir. Namun selain itu, adapun data hasil rekap rekrutmen karyawan pada tahun 2019 sampai 2023 di PT. Gokko Mirai Indonesia.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu memastikan proses rekrutmen yang komprehensif, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, seleksi, hingga *onboarding* karyawan baru. Dengan proses rekrutmen yang efektif, organisasi dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja karyawan. Proses seleksi yang kurang ketat menyebabkan beberapa karyawan baru tidak memiliki keterampilan teknis yang memadai. Hal ini berdampak pada kinerja mereka di lapangan, yang sering kali tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 3. Data Seleksi Penerimaan Karyawan PT. Gokko Mirai Indonesia Tahun 2019 - 2023**

Tahun	Jumlah Pelamar	Hasil Test		Lolos Seleksi
		<80	>80	
2019	75	40	22	13
2020	87	53	20	9
2021	100	66	25	9
2022	150	81	50	19
2023	123	60	46	17

Sumber : PT. Gokko Mirai Indonesia

Berdasarkan data tabel 3 di atas, menunjukkan adanya minat yang tinggi dari calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan. Tingkat pendidikan pelamar

didominasi oleh lulusan SMA, dengan jumlah yang jauh lebih besar dibandingkan dengan lulusan S1. Secara keseluruhan, permasalahan yang dihadapi oleh PT. Gokko Mirai Indonesia dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan adalah terkait dengan jumlah pelamar yang terus meningkat, kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja pelamar yang belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta tingkat kelulusan seleksi yang belum stabil. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada proses seleksi dan rekrutmen untuk dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, dikarenakan banyaknya karyawan yang lolos seleksi saat proses rekrutmen bukan dengan hasil yang murni, akan tetapi kebanyakan karyawan lolos seleksi karna bersumber eksternal seperti rekomendasi dari karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Gokko Mirai Indonesia. Proses seleksi dan rekrutmen yang tidak efektif dapat berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Jika perusahaan gagal dalam menarik, menyeleksi, dan menempatkan karyawan yang tepat, sehingga kinerja keseluruhan karyawan akan menurun menurut Dessler (2020) Temuan ini didukung oleh penelitian Aini (2020) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis dampak rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Gokko Mirai Indonesia, 2) Menganalisis dampak seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Gokko Mirai Indonesia, 3) Menganalisis dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Gokko Mirai Indonesia

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pengertian Manajemen**

Menurut (Ditya, 2021) Manajemen merupakan ilmu dan seni yang melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan membangkitkan inspirasi pada penting bagi pihak lain untuk bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, manajemen harus memahami konsep dasar, menganalisis situasi dan keadaan, merumuskan strategi yang tepat untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, dan melaksanakan kegiatan yang saling terkait untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Fungsi Manajemen**

Menurut (Ditya, 2021) mengatakan bahwa ada beberapa fungsi yang mencangkup pada manajemen adalah : Perencanaan, proses perencanaan, alasan perlunya perencanaan, unsur – unsur perencanaan, klasifikasi perencanaan, tipe – tipe perencanaan dan dasar – dasar perencanaan yang baik

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hamidah et al., 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja yang tidak efisien. Peran manajer sangat kecil dalam membuat anggota organisasi mencapai tujuan yang tidak diharapkan, seperti pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak efisien dan tidak efektif. Salah satu tujuan umum HRM adalah memaksimalkan komunikasi

ketidakpuasan kerja kepada manajemen, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada nilai perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.

### **Rekrutmen**

Menurut (Etikawati & Udjang, 2020) rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas proses ketika sebuah perusahaan membutuhkan talenta, prosesnya dimulai dengan tahap rekrutmen untuk mencari kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang terbuka.

Menurut (Etikawati & Udjang, 2020) Rekrutmen Memiliki peran yang signifikan dalam perusahaan karena dengan adanya banyak pelamar, perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan karyawan terbaik. Ini disebabkan oleh fakta perusahaan memiliki banyak pilihan terbaik di antara pelamar yang ada. Umumnya, proses rekrutmen melibatkan serangkaian kegiatan untuk menemukan dan menarik pekerja potensial dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan perencanaan tenaga kerja yang teridentifikasi. Menurut Etikawati & Udjang (2020), metrik rekrutmen meliputi sumber pencarian karyawan, sumber informasi karyawan, dan metode pencarian karyawan.

### **Seleksi**

Menurut (Tarigan, 2021) mengatakan bahwa seleksi adalah langkah penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, meskipun seleksi masih merupakan bagian dari proses tersebut. Proses pengadaan ini termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi menetapkan kandidat yang diterima. Fase ini dimulai dengan pengajuan permohonan dan berakhir dengan keputusan yang menerima permohonan. Seleksi adalah proses menentukan apakah calon pelamar akan diterima atau tidak. Indikator seperti pendidikan, rekomendasi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara adalah komponen seleksi (Tarigan, 2021).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Hadi Poernomo, 2019) Kinerja karyawan yang baik sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Hadi Poernomo (2019), kinerja karyawan merujuk pada tindakan hasil aktual yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja individu karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi berbeda-beda. Ini karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini, kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang berlaku untuk posisi tersebut. Indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat efektivitas, dan efisiensi membentuk pilihan (Hadi Poernomo, 2019).

## **Kerangka Berpikir**

### **Pengaruh Rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

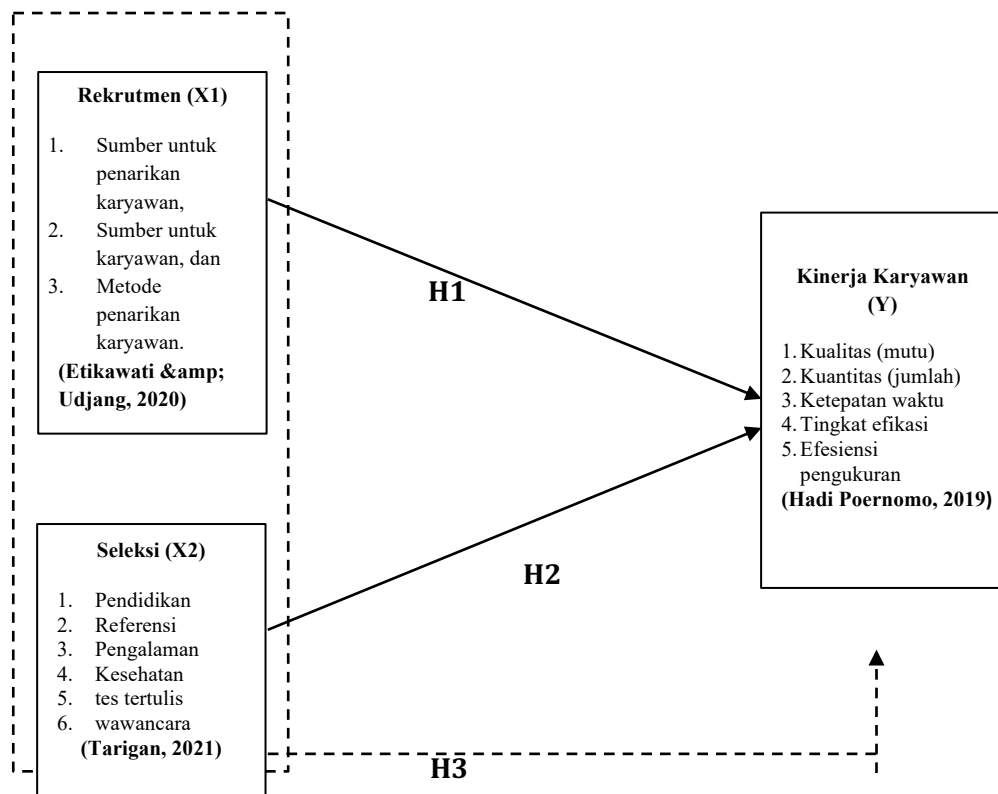
Rekrutmen merupakan proses untuk mencari, mengidentifikasi, dan menarik individu yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu di perusahaan (Budiatmoko, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari (2019) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plastik Indonesia, Tbk menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Seleksi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Seleksi merupakan proses untuk memilih calon terbaik dari sekelompok pelamar yang telah melewati tahap rekrutmen untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu di perusahaan (Arina Wijayati, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Haikal Husein (2019) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Sukmajaya Mojokerto" menunjukkan bahwa seleksi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi hasil kinerja karyawan di perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi (Dania Lorena, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Apriliani (2023) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Cibinong" menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki dampak secara bersamaan dan penting terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. Kerangka Berpikir**

## HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh parsial dari rekrutmen terhadap karyawan di PT. Gokko Mirai Indonesia.

H2: Terdapat pengaruh parsial dari seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Gokko Mirai Indonesia.

H3: Terdapat pengaruh simultan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Gokko Mirai Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menghasilkan hasil. Pendekatan kuantitatif berfokus pada fenomena yang dikenal sebagai variabel dalam kehidupan manusia. PT Gokko Mirai Indonesia, yang mempekerjakan 250 orang, adalah subjek penelitian (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian, populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan menghasilkan kesimpulan. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan baru yang dipekerjakan antara 2019 dan 2023. Jumlah sampel yang diambil adalah 192 orang yang menjawab, dan metode *purposive sampling* digunakan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka. Data primer dan sekunder diukur menggunakan skala Likert.

Metode regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk menguji validitas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 169 responden dengan tingkat signifikansi Alpha sebesar 5%. Dalam hal ini, nilai r tabel dihitung dengan rumus  $n - 2$ , yaitu,  $192 - 2 = 190$ . Oleh karena itu, nilai r tabel adalah 0,1417. Untuk menyatakan bahwa data tersebut valid, syaratnya adalah jumlah r harus lebih besar dari tabel r. Berikut hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	Sig	R Hitung	R Tabel	Informasi
X1.1	0.00	0.524	0.1417	Valid
X1.2	0.00	0.519	0.1417	Valid
X1.3	0.00	0.767	0.1417	Valid
X1.4	0.00	0.739	0.1417	Valid
X1.5	0.00	0.755	0.1417	Valid
X1.6	0.00	0.666	0.1417	Valid
X2.1	0.00	0.691	0.1417	Valid
X2.2	0.00	0.776	0.1417	Valid
X2.3	0.00	0.710	0.1417	Valid
X2.4	0.00	0.744	0.1417	Valid
X2.5	0.00	0.641	0.1417	Valid
X2.6	0.00	0.672	0.1417	Valid
X2.7	0.00	0.790	0.1417	Valid
X2.8	0.00	0.649	0.1417	Valid
X2.9	0.00	0.453	0.1417	Valid
X2.10	0.00	0.691	0.1417	Valid
X2.11	0.00	0.776	0.1417	Valid
X2.12	0.00	0.336	0.1417	Valid

Y1	0.00	0.579	0.1417	Valid
Y2	0.00	0.724	0.1417	Valid
Y3	0.00	0.679	0.1417	Valid
Y4	0.00	0.689	0.1417	Valid
Y5	0.00	0.660	0.1417	Valid
Y6	0.00	0.724	0.1417	Valid
Y7	0.00	0.785	0.1417	Valid
Y8	0.00	0.262	0.1417	Valid
Y9	0.00	0.293	0.1417	Valid
Y10	0.00	0.648	0.1417	Valid

*Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 24*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel dan indikator memiliki validitas tinggi, sehingga instrumen tersebut reliabilitas dan digunakan dengan keyakinan dalam penelitian. Dalam pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan rumus statistik Cronbach Alpha dengan syarat nilai alpha lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ). Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang terdapat dalam tabel berikut:

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1) Reliabel	0.748	
Seleksi (X2)	0.880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.793	Reliabel

*Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 27,24*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dipercaya. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari variabel-variabel ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali, sebuah variabel dikatakan dapat diandalkan jika memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar  $> 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov adalah salah satu komponen dari uji asumsi klasik. Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residu memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang

memiliki nilai residu terdistribusi normal. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu memiliki distribusi normal, dan sebaliknya.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		192
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91102555
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.113
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 27,24

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa nilai residu memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Mukuan et al., (2023), dilakukan uji multikolinearitas untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang tidak terpengaruh multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai toleransi  $\geq 0,10$  atau nilai faktor inflasi varians (VIF)  $\leq 10$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients	VI F
		Tolerance	
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.589	1.697
	Seleksi	.589	1.697

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 24

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF kedua variabel independen sebesar 1,697 (kurang dari 10), dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variance residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik harus bebas dari heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (*sig two-tailed*) pengujian ini > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mempunyai masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	5.345	3.455		1.293	.347
	Rekrutmen	.332	.056	.233	2.345	.223
	Seleksi	.453	.088	.211	3.455	.330

*Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 24*

Pada pengujian ini seluruh nilai signifikansinya > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel rekrutmen. Namun, variabel seleksi mengalami masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	6.660	2.050		3.248	.001
	Rekrutmen	.305	.098	.177	3.122	.002
	Seleksi	.541	.045	.677	11.944	.000

*Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 24*

Berdasarkan Tabel 4. Di atas, persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,660 + 0,305 X_1 + 0,541 X_2 + e$$

1. Mengabaikan variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan PT. Gokko Mirai Indonesia setara dengan 6.660.
2. Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,305 dengan tanda positif. Hal

ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel rekrutmen akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,541 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel seleksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,541 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	6.660	2.050		3.248	.001
	Rekrutmen	.305	.098	.177	3.122	.002
	Seleksi	.541	.045	.677	11.944	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah, 2024*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-nilai untuk variabel rekrutmen (X1) adalah  $3,122 > 1,652$  (t-tabel) dan signifikansinya adalah 0,002 Oleh karena itu hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima yang berarti rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, untuk variabel seleksi (X2) diperoleh nilai  $t \ 11,944 > 1,652$  (t tabel) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasilnya H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2908.932	2	1454.466	169.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1618.547	189	8.564		
	Total	4527.479	191			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

*Sumber : Data diolah, spss 24*

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan nilai F hitung sebesar  $169,840 > 2,65$  (F tabel) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menunjukkan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Detreminasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.802	.64	.639	2.92
	a	3		6
a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rektutmen (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah, SPSS 2024

Melihat tabel di atas terlihat nilai R-squared sebesar 0,643 yaitu 64,3%. Artinya, sebesar 64,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi. Sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, seperti faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Bukti statistik menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi sebesar 0,305 yang menunjukkan hubungan positif antara variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan. Artinya, ketika proses *payroll* dikelola dengan lebih baik, kinerja karyawan meningkat sebesar 6.965 unit. Hasil uji hipotesis parsial mendukung hasil ini, dengan  $t_{count}$  tabel  $> (3,122 > 1,652)$  dan probabilitas  $0,002 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja diterima. Hasil ini juga mirip dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handika (2020) yang menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (2019), rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan merekrut karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi. Penelitian ini memberikan dukungan tambahan terhadap temuan sebelumnya mengenai pentingnya kompensasi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Parsial Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Statistik menunjukkan bahwa seleksi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi sebesar 0,541 yang

menunjukkan hubungan positif antara *employee engagement* dan kinerja. Hasil uji hipotesis parsial mendukung hasil ini, dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,944 > 1,652$ ) dan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis kontra diterima yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan. Hasil ini mirip dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aini (2021) yang juga menemukan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa temuan tersebut didukung oleh fakta bahwa proses seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan perolehan karyawan yang berkualitas, kompeten dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini memberikan dukungan tambahan untuk temuan sebelumnya tentang pentingnya membuat pilihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Simultan Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Statistik menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan PT. Gokomirai Indonesia. Hal ini didukung dengan uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $169,840 > 2,65$ ) dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis H3 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *enter recruitment* dan pilihan. pekerjaan karyawan. Selanjutnya nilai *R-squared* sebesar 0,643 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) memberikan kontribusi sebesar 64,3% terhadap variasi variabel kinerja pegawai (Y). Gokomirai Indonesia. Sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mendukung gagasan Mangkunegara (2022) bahwa praktik rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memastikan rekrutmen dan seleksi pegawai yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini juga serupa dengan temuan Yuliana (2022) tentang pentingnya rekrutmen dan seleksi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian terhadap pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Gokko Mirai Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 3,122 yang lebih besar dari tabel t sebesar 1,652, dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
2. Hasil uji T juga menunjukkan bahwa variabel seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung sebesar 11,944 juga lebih besar dari t tabel sebesar 1,652, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan, rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai

F yang dihitung sebesar 169,840 jauh lebih besar dari F tabel sebesar 2,65, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik rekrutmen maupun seleksi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gokko Mirai Indonesia, baik sebagian maupun bersamaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa Rohlan, (2021). Analisis Manajemen pada Perusahaan Garment di Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Andi Wicaksono, (2020). Pengaruh Seleksi dan Posisi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BCA Tbk. *Jurnal Manajemen*.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation di PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*.
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *Jurnal Revolusi Indonesia*.
- Hadi Poernomo & Hartono. (2019). Dampak Rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo terhadap Kinerja. *Jurnal of Management and Accounting*.
- Hamidah, K. A., Utami, N., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan dan Niat untuk Pindah. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 50(6)*.
- Mangkunegara. (2019). Dampak Manajemen Organisasi dan Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
- Naibaho, H. (2012). Studi Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Eksekutif*.
- Simforianus. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Syafira Khairunisa Fatima, M., Adin Affandi, L., & Supriyatno, M. (2020). Pengelolaan Logistik Bahan Bakar Minyak Dan Pelumas (Bmp) Di Kapal Republik Indonesia (Kri) Untuk Mendukung Tugas Operasi Komando Armada I Logistic.

Tarigan, H. M. (2021). Dampak Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja.  
Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan.