

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agies Mitra Faathir

The Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance at PT Agies Mitra Faathir

Risti Dini Astuti^a, Suhardi^b

Manajemen, Universitas Putera Batam^a

Magister Manajemen, Universitas Putera Batam^b

^a pb220910071@upbatam.ac.id, ^b suhardi@putetabatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja di PT. Agies Mitra Faathir secara parsial dan simultan. Sampel pada penelitian ini adalah 150 responden dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27 yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Metode yang diterapkan pada penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan PT. Agies Mitra Faathir di masa depan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Agies Mitra Faathir, both partially and simultaneously. The sample consisted of 150 respondents, and the data were collected through the distribution of questionnaires. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including data quality tests, classical assumption tests, effect tests, and hypothesis testing. The research employed multiple linear regression analysis as the analytical method. The results indicate that recruitment and selection variables have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings can be used as a reference for the future development of PT Agies Mitra Faathir.

Keywords: Recruitment, Selection, Performance

1. Pendahuluan

Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya intensitas persaingan bisnis, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Suhardi, 2023). Keunggulan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh penguasaan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga oleh kualitas karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Suhardi, 2018). Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi tahapan awal yang sangat penting dalam manajemen SDM, karena berfungsi untuk mengidentifikasi, menarik, serta menetapkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Suhardi, 2021). Rekrutmen merupakan upaya

organisasi dalam menjaring calon tenaga kerja potensial, sedangkan seleksi merupakan proses penyaringan untuk memastikan bahwa kandidat terpilih memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap yang sejalan dengan nilai serta budaya organisasi (Arviana & Ruswidiono, 2022). Pelaksanaan proses ini tidak hanya menentukan kualitas komposisi tenaga kerja, tetapi juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh, yang selanjutnya berdampak pada tingkat produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan.

Dalam konteks perusahaan manufaktur maupun jasa di Indonesia, termasuk PT Agies Mitra Faathir yang bergerak di bidang distribusi dan logistik, tantangan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan cenderung semakin kompleks. Sebagai salah satu pelaku dalam sektor rantai pasok, PT Agies Mitra Faathir dihadapkan pada dinamika pasar yang bersifat fluktuatif, sehingga menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi guna mendukung kelancaran dan efisiensi operasional perusahaan. Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang mengalami kendala dalam menerapkan proses rekrutmen yang efektif, seperti ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh kandidat. Permasalahan tersebut kerap berimplikasi pada meningkatnya tingkat turnover karyawan serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, berikut disajikan data tingkat turnover karyawan di PT Agies Mitra Faathir selama dua tahun terakhir.

Tabel 1 Data Turnover Karyawan PT. Agies Mitra Faathir 2023/2024

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Tingkat Turnover
2023	154	19	18	12,34%
2024	153	18	15	11,7%
2025	150	13	13	8,67%

Sumber: (Data Internal PT. Agies Mitra Faathir) diakses (07/10/2025)

Pentingnya hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan semakin relevan di tengah transformasi digital yang telah mengubah pola kerja di banyak perusahaan Indonesia. Di PT Agies Mitra Faathir, yang berbasis di wilayah Jawa Barat dan melayani klien nasional, proses rekrutmen tradisional masih mendominasi, seperti iklan lowongan melalui media cetak dan jaringan internal, yang sering kali tidak menjangkau talenta muda dengan keterampilan teknologi. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidak efisienan, di mana karyawan yang direkrut mungkin tidak sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan untuk mendukung ekspansi perusahaan.

Tabel 1 Data Rekrutmen PT. Agies Mitra Faathir 2023/2024

Tahun	Jumlah Lowongan	Pelamar Masuk	Kandidat	Karyawan Baru	Tingkat Konversi (%)
2023	25	120	45	18	15
2024	30	150	55	15	10
2025	20	110	35	13	11,8

Sumber: (Data Internal PT. Agies Mitra Faathir) diakses (07/10/2025)

Untuk mengilustrasikan tantangan tersebut, data internal menunjukkan rendahnya efektivitas proses rekrutmen di PT Agies Mitra Faathir, di mana tingkat

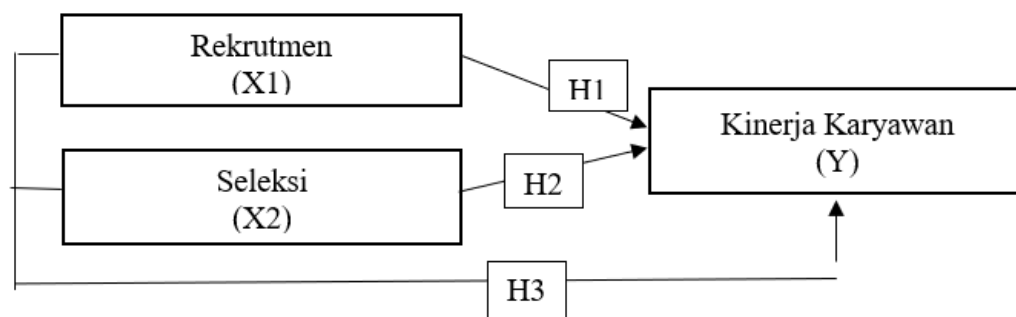
konversi pelamar menjadi karyawan baru hanya sekitar 10-15% pada 2023-2025, dengan dominasi sumber rekrutmen tradisional yang menghasilkan pelamar berkualitas rendah (rata-rata 28%).

Proses seleksi juga menunjukkan ketidakefisienan serupa, di mana skor rata-rata kompetensi dan psikologi kandidat yang lolos berada di kisaran 65-71, mencerminkan kurangnya adaptasi terhadap keterampilan digital dan kompetensi yang spesifik.

Meskipun demikian, literatur yang ada telah banyak membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara umum, terutama di negara-negara maju. Di Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan seleksi berbasis kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan (Likuwatan Werang et al., 2022)

Namun, penelitian-penelitian ini lebih banyak difokuskan pada industri besar seperti perbankan atau manufaktur berat, sementara sektor distribusi dan logistik seperti yang dijalankan PT Agies Mitra Faathir masih kurang dieksplorasi. Selain itu, sebagian besar studi sebelumnya bersifat kuantitatif umum tanpa mempertimbangkan faktor kontekstual lokal, seperti budaya kerja di perusahaan menengah Indonesia yang sering kali dipengaruhi oleh hubungan klien dan keterbatasan anggaran SDM.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Konseptual

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agies Mitra Faathir

H2 : Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agies Mitra Faathir

H3 : Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agies Mitra Faathir.

2. Kajian Teori

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menemukan dan menarik individu yang memiliki kompetensi dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini bertujuan agar calon karyawan

terdorong untuk mengajukan lamaran pada posisi atau lowongan yang tersedia, sehingga perusahaan memperoleh kandidat yang tepat dan berkualitas (Kharisma & Wening, 2023). Perusahaan perlu memiliki gambaran yang jelas mengenai hasil analisis pekerjaan dan perancangan jabatan yang selaras dengan kebutuhan serta tujuan organisasi

Pandangan serupa dikemukakan oleh (Dzahabiyah et al., 2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian proses untuk menentukan dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan bekerja di suatu perusahaan, dimulai dari pencarian pelamar hingga terkumpulnya sejumlah lamaran yang siap diseleksi. Sementara itu, (Hendrayana et al., 2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pencarian, penemuan, dan penarikan pelamar yang memiliki potensi untuk dipekerjakan oleh organisasi, dia menegaskan bahwa rekrutmen berfungsi menghasilkan kelompok pelamar yang memenuhi syarat agar organisasi dapat memilih kandidat terbaik. Menurut (Iftikhori, 2024), rekrutmen tidak hanya berorientasi pada kuantitas pelamar, tetapi juga kualitasnya, karena perusahaan perlu memiliki fleksibilitas dalam memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan tahapan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pencarian dan penarikan individu-individu potensial untuk bergabung dengan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya meningkatkan peluang memperoleh calon yang kompeten, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Seleksi

Seleksi adalah tahap lanjutan dari proses rekrutmen yang bertujuan untuk menyaring pelamar yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Pada tahap ini, perusahaan melakukan evaluasi terhadap kandidat yang memenuhi kriteria agar dapat menetapkan individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia (Titisari & Ikhwan, 2021). Proses seleksi merupakan mekanisme yang digunakan perusahaan untuk menentukan pelamar mana yang layak diterima dan mana yang tidak, berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan.

Seleksi kerja adalah proses pemilihan individu dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar dapat mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi secara tepat dan efisien.. Sementara itu, (Lestari et al., 2021) memandang seleksi sebagai serangkaian langkah sistematis yang dimulai sejak lamaran diterima hingga diambil keputusan penerimaan. Setiap organisasi dapat memiliki proses seleksi yang berbeda, namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu memilih pelamar terbaik yang mampu berkontribusi bagi perusahaan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses krusial dalam manajemen SDM karena menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan masuk ke dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*employee performance*) diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Suhardi et al., 2025). Kinerja karyawan

merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mardianti; Suhardi, 2023). Sementara itu, (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023). Menekankan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan hubungan antara hasil tersebut dan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap pertumbuhan organisasi. Selanjutnya, (Astuti, 2022) menjelaskan bahwa kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan memiliki keterampilan, motivasi kerja, kompensasi yang memadai, serta harapan karier yang jelas.

Berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil kerja individu, tetapi juga mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengimplementasikan nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam aktivitasnya.

3. Metode

Desain Penelitian

Secara umum, metode penelitian dapat diklasifikasikan ke dalam dua pendekatan utama, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar pelaksanaannya (Husda et al., 2023). Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka yang selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini diarahkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga temuan penelitian mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif, sistematis, dan terukur.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen (X) merupakan variabel yang berperan sebagai faktor yang memengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel ini digunakan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh yang ditimbulkannya terhadap variabel yang menjadi objek utama dalam penelitian (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, variabel independen mencakup dua komponen utama, yaitu rekrutmen (X1) dan seleksi (X2), yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Variable Terikat

Menurut Sugiyono (2021), variabel terikat atau variabel dependen (Y) adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.751	0.3061	Valid
X1.2	0.879		
X1.3	0.794		
X1.4	0.854		
X1.5	0.342		
X1.6	0.845		
X1.7	0.898		
X1.8	0.844		
X1.9	0.765		
X1.10	0.956		

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel Rekrutmen melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut dapat dianggap valid dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian, sehingga dapat dijadikan dasar analisis data lebih lanjut. Berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diperoleh, peneliti melakukan uji validitas pada variabel Seleksi (X2) menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut, yang memperlihatkan tingkat validitas masing-masing butir instrumen sebagai dasar penggunaan variabel dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4 Uji Validitas Seleksi (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.695	0.3061	Valid
X2.2	0.893		
X2.3	0.930		
X2.4	0.896		
X2.5	0.497		
X2.6	0.593		
X2.7	0.904		
X2.8	0.898		
X2.9	0.865		
X.10	0.912		

Sumber: Data olahan, 2025.

Hasil pengujian yang ditampilkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel Seleksi (X2) lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut dianggap valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas terhadap variabel Kinerja (Y) berdasarkan jawaban kuesioner yang telah dikumpulkan, dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil pengujian validitas ini disajikan pada tabel berikut untuk mempermudah interpretasi data.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0.710	0.3061	Valid
Y1.2	0.751		

Y1.3	0.581		
Y1.4	0.811		
Y1.5	0.571		
Y1.6	0.684		
Y1.7	0.798		
Y1.8	0.700		
Y1.9	0.683		
Y1.10	0.529		
Y1.11	0.654		
Y1.12	0.789		
Y1.13	0.625		
Y1.14	0.789		
Y1.15	0.890		
Y1.16	0.723		

Sumber: Data olahan, 2025.

Uji Realibilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

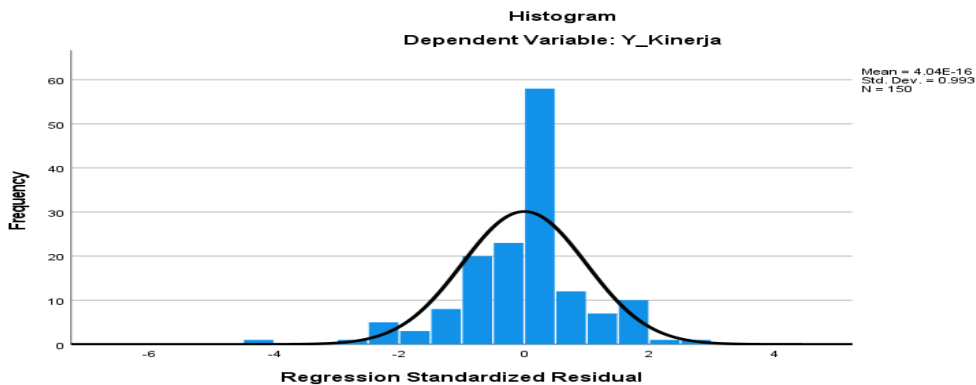
Variabel	Alpha Cronbach	N of Item	Keterangan
Rekrutmen	0.961	10	Reliable
Seleksi	0.967	10	Reliable
Kinerja	0.978	16	Reliable

Sumber: Data olahan, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai Cronbach’s Alpha yang melebihi batas standar reliabilitas sebesar 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi

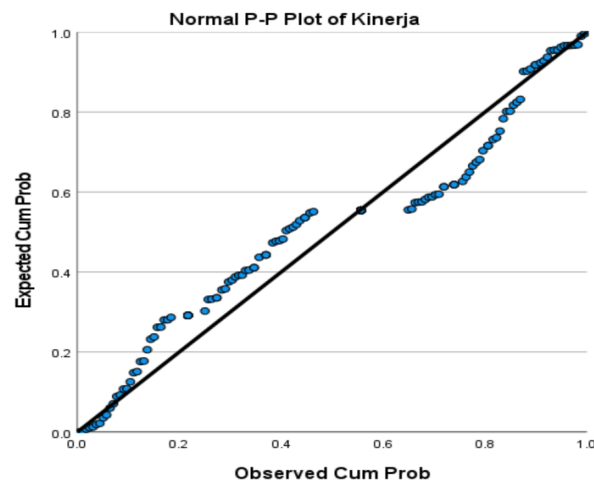
Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data olahan, 2025.

Pada Gambar 1, terlihat bahwa grafik histogram membentuk kurva yang menyerupai lonceng, dengan sebagian besar data mengikuti pola distribusi tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data penelitian cenderung berdistribusi normal. Untuk memperkuat kesimpulan ini, pengujian normalitas tambahan dilakukan menggunakan grafik plot regresi standar (PP plot), sehingga validitas asumsi normalitas dapat dipastikan sebelum analisis regresi dilakukan.



Gambar 2 Grafik Uji Normalitas
Sumber: Data olahan, 2025.

Sesuai dengan gambar yang ditampilkan, titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data cenderung berdistribusi normal. Untuk memastikan dan memperkuat temuan ini, penelitian juga melakukan uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov melalui aplikasi SPSS versi 27, sehingga dapat dipastikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7 Hasil Uji *Komolgorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56177386
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.113
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

Sumber: Data olahan, 2025.

Hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada Tabel 7, menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

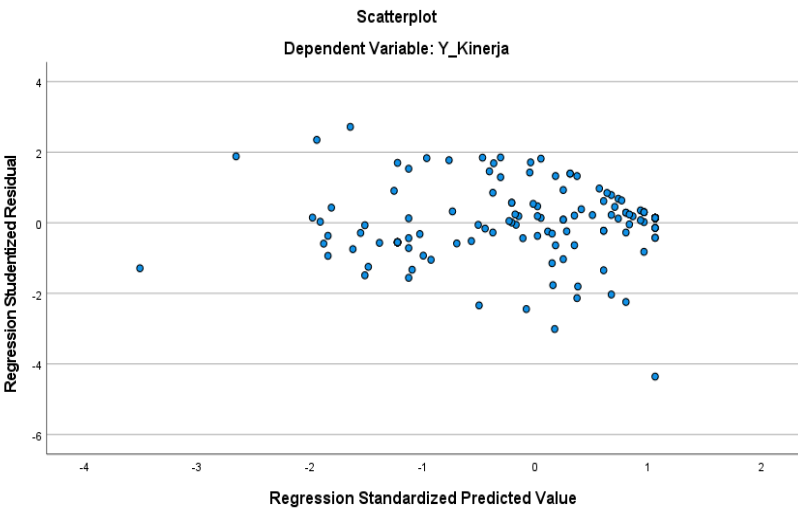
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.735	3.102		3.783	<.001		
	X1_Rekrutmen	.587	.130	.371	4.507	<.001	.266	3.757
	X2_Seleksi	.768	.122	.518	6.301	<.001	.266	3.757

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Data olahan, 2025.

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel berada dalam rentang 0,1 hingga 1, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel berada pada rentang 1 hingga 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga asumsi klasik regresi terpenuhi.

Uji Heterokedasitas



Gambar 3 Scatterplot Uji Heterokedasitas
Sumber: Data olahan, 2025.

Analisis dari gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar nilai nol, tidak menumpuk pada suatu area tertentu, dan tidak menunjukkan pola yang sistematis. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang diuji tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik regresi terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.735		3.783	<.001
	X1_Rekrutmen	.587	.371	4.507	<.001
	X2_Seleksi	.768	.518	6.301	<.001

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Data olahan, 2025.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 9 nilai-nilai tersebut dapat digunakan dalam perhitungan persamaan regresi linier berganda. Dengan memasukkan seluruh koefisien dan konstanta ke dalam rumus, diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut:

$$Y = 11,735 + 0,587 X_1 + 0,768 X_2 + e$$

1. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 11,735. Artinya, apabila variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) tidak memberikan kontribusi (nilai nol), maka nilai Kinerja (Y) diperkirakan tetap sebesar 11,735. Nilai konstanta ini berfungsi sebagai titik awal dalam persamaan regresi untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Variabel Rekrutmen (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,587 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan Rekrutmen (X1) sebesar 1 satuan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0,587 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
3. Variabel Seleksi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,768 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Seleksi (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,768 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 10 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.732	3.586

a. Predictors: (Constant), X2_Seleksi, X1_Rekrutmen

Sumber: Data olahan, 2025.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 10, diperoleh nilai R² sebesar 0,735 yang menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 73,5% (nilai R² × 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan

berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 11 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.735	3.102		3.783	<.001		
	X1_Rekrutmen	.587	.130	.371	4.507	<.001	.266	3.757
	X2_Seleksi	.768	.122	.518	6.301	<.001	.266	3.757

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Data olahan, 2025.

1. Nilai t hitung untuk variabel Rekrutmen (X1) sebesar 4,507, di mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT Agies Mitra Faathir.
2. Nilai t hitung untuk variabel Seleksi (X2) sebesar 6,301, di mana nilai tersebut juga lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi untuk hipotesis H2 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis tersebut diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Seleksi (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT Agies Mitra Faathir. Dengan kata lain, peningkatan kualitas seleksi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Uji f

Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5249.491	2	2624.746	204.120	<.001 ^b
	Residual	1890.249	147	12.859		
	Total	7139.740	149			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2_Seleksi, X1_Rekrutmen

Sumber: Data olahan, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh disertai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT Agies Mitra Faathir.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 11, nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 4,507, di mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT Agies Mitra Faathir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Nilawati et al., 2021), yang menyatakan bahwa rekrutmen yang baik dan tepat sasaran berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan proses rekrutmen menjadi faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan berkinerja tinggi.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Seleksi (X_2) sebesar 6,301, di mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Seleksi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT Agies Mitra Faathir.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Elsie Sihombing & Mariana Simanjuntak, 2024) yang menyatakan bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi yang dilakukan secara sistematis dan objektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Vemil et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel serta didukung oleh tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyebabkan H_3 diterima, yang berarti variabel Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Agies Mitra Faathir.

Penelitian oleh (Laurenci et al., 2022) turut memperkuat hasil ini dengan menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Mulia Widayat et al., 2023) menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian (Narulia Salvadila & Yughi, 2025) juga menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari strategi organisasi dalam membentuk kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja lembaga.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT Agies Mitra Faathir.
2. Seleksi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Agies Mitra Faathir.
3. Variabel Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Agies Mitra Faathir.

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Agies Mitra Faathir disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebutuhan tenaga kerja sebelum membuka lowongan. Perencanaan kebutuhan SDM yang matang akan membantu perusahaan menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan secara lebih tepat, sehingga proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas kandidat yang direkrut. Dengan demikian, proses rekrutmen diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Perusahaan juga disarankan untuk mengombinasikan tes tertulis dengan metode seleksi lain, seperti simulasi kerja sederhana atau studi kasus yang relevan dengan pekerjaan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kemampuan pelamar, tidak hanya dari sisi pengetahuan, tetapi juga dari aspek problem solving dan kesiapan kerja. Dengan demikian, proses seleksi di PT Agies Mitra Faathir dapat menjadi lebih akurat dalam menjangkau kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.
3. PT Agies Mitra Faathir disarankan untuk mendorong peningkatan kreativitas dan inisiatif karyawan dalam lingkungan kerja. Perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih terbuka dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan, saran, atau inovasi tanpa rasa takut akan kesalahan atau penilaian negatif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberikan dukungan nyata terhadap ide-ide yang disampaikan karyawan, misalnya melalui forum diskusi rutin, program saran perbaikan kerja, atau penghargaan bagi karyawan yang mampu memberikan kontribusi inovatif. Dukungan ini penting agar karyawan merasa bahwa ide mereka dihargai dan memiliki dampak nyata bagi perusahaan. Perusahaan juga dapat meningkatkan kreativitas karyawan melalui pelatihan pengembangan soft skills, seperti problem solving, kreativitas kerja, dan pengambilan keputusan. Dengan adanya peningkatan kemampuan tersebut, karyawan diharapkan tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan cara kerja yang lebih efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Arviana, N., & Ruswidiono, W. (2022). *PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SHF*. 2(3), 61–70. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>

- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 69–84. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Elsie Sihombing, & Mariana Simanjuntak. (2024). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Del FM. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 131–150. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3815>
- Hendrayana, E., Paramarta, V., & ... (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Penempatan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Malakasari *(Seminar Sosial Politik ..., November, 81–92.*
- Husda, N. E., Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kulitatif, Kuantitatif dan Researtch & Development (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- Iftikhori, A. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Tok Patok Guluk-Guluk: Perspektif Ekonomi Syariah dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan mencapai tujuan yang dituju dalam suatu perusahaan . Tujuan dari hal tersebut adalah manajemen perusahaan , bagaim. *JIESP: Journal of Islamic Economics Studies and Practices*, 3(2), 188–194.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Laurenci, N., William, P., Areros, A., Rogahang, J. J., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado* (Vol. 3, Issue 4).
- Lestari, C., Albadry, S. A., & Sunaryo, J. (2021). Analisis Proses Seleksi Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 43. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.179>
- Likuwatan Werang, N., Kamase, J., Ekonomi Universitas Borneo, F., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Issue 1 (2022) Pages 167-175 INOVASI: Jurnal Ekonomi. *Keuangan Dan Manajemen*, 18(1), 167. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10524>
- Mardianti; Suhardi. (2023). Pengaruh Kinerja Layanan, Kepercayaan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT Ganda Nusantara Persada di Batam. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(4), 365–375.
- Mulia Widayat, G., Rizqy Amalinda, W., & Ariefiantoro, T. (2023). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang*. 2(2).
- Narulia Salvadila, & Yughi, S. A. (2025). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Melawai Jakarta Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 5964–5969. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2493>
- Nilawati, S., Suhartoyo, B., & Darmawanti, V. D. (2021). KINERJA KARYAWAN: PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA SMARTCLUB TRADER WHOLESale. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 102–116. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i2>

- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.; 1st ed.). Gava Media.
- Suhardi. (2021). Asuransi Jiwa (Konvensional dan Syariah). In A. E. Wibowo (Ed.), *News.Ge* (1st ed.). Gava Media. <https://www.gavamedia.net/produk-535-asuransi-jiwa-konvensional-dan-syariah.html>
- Suhardi. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro (Edisi Revisi)* (R. P. Setyaningrum & N. Aisyah, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Suhardi, S., Wangdra, Y., Realize, R., Shafiq, D., & Anzeala, S. (2025). Exploring the Moderator Role of Organizational Citizenship Behavior-Organization, Organizational Citizenship Behavior-Individual in the Relationship between Human Capital Management, Work Ethics, and Agent Performance. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 9(3), 9894. <https://doi.org/10.24294/jipd9894>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Vemil, V., Ida Nirwana, & Afni Yeni. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 176–184. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i1.990>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Djoko Setyo Widodo*. 1(1), 1–14.