

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Viola Rosalita¹, Resi Marina², Yelli Aswariningsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: violarosalita07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Teknik sampel yang digunakan metode sampling jenuh dengan responden sebanyak 51 orang yang merupakan seluruh SDM karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $3,771 > 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Seleksi Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $4,099 > 2,009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $18,718 > 4,04$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model *summary* didapat tabel uji determinasi (R^2) yang memberikan *Adjusted R square* sebesar 0,415 atau 41,5% berpengaruh pada Rekrutmen (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the extent of the influence of employee recruitment and selection on employee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih. This study uses a quantitative approach method. The data used in this research are primary data obtained using a questionnaire as the data collection technique and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The sampling technique used is saturated sampling with a total of 51 respondents representing the entire HR population of PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih. The statistical test results show that the recruitment variable (X_1) partially has a significant effect on employee performance (Y), with a t -count value of $3.771 > t$ -table 2.009 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The employee selection variable (X_2) also partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t -count value of $4.099 > t$ -table 2.009 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The F -test results show that recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance with an F -count $> F$ -table or $18.718 > 4.04$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the summary output model, the determination coefficient (R^2) table shows an adjusted R square value of 0.415 or 41.5% , indicating that recruitment (X_1) and selection (X_2) influence employee performance (Y), while the remaining 59.5% is influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: Recruitment, Employee Selection, Employee Performance



PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan langkah awal dalam membangun tim yang solid, proses ini tidak hanya melibatkan pencarian calon karyawan tetapi juga mencakup evaluasi terhadap kemampuan, keterampilan, dan kesesuaian calon dengan perusahaan.

Menurut Musannaf Rekrutmen adalah upaya mencari dan mendapatkan calon pegawai yang melamar suatu jabatan yang lowong agar mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan uraian dan analisis yang diminta untuk jabatan yang kosong dalam suatu organisasi yang kemudian dipilih kandidat yang terbaik diantara mereka (Aulia & Lestari, 2024:152). Proses rekrutmen dimulai dari proses pencarian, penarikan, dan pemilihan calon karyawan untuk mengisi posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:114) mengatakan rekrutmen merupakan usaha mempengaruhi karyawan, agar melamar pekerjaan pada lowongan yang ada. Dalam perencanaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika proses rekrutmen berhasil, maka banyak pelamar termotivasi memasukkan lamarannya, dan kesempatan perusahaan untuk menemukan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, dapat dipastikan perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari para pelamar yang ada.

Seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua perusahaan atau organisasi tentu akan memerlukan penyeleksian karyawan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi terbaik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi (Aulia & Lestari, 2024:152). Menurut Mangkunegara (dalam Sri Yuniar, ddk. 2024:97) Seleksi adalah memilih karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru.

Menurut Rahadi dan Dedi (dalam Aulia & Lestari, 2024:152), Kinerja merupakan istilah atau sebutan yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja dinyatakan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Mangkunegara (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:113) Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayai kepadanya, menurut peneliti sendiri kinerja merupakan hasil dari apa yang telah diperbuat dan dilakukan selama bekerja.

PT Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan suplayer, perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 febuari 2007 PT Cindo Abadi Perkasa berkantor di belakang SPBU Jl. Lingkar Timur, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur., Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

PT Cindo Abadi Perkasa menyelenggarakan usaha jasa konstruksi jasa pelaksanaan untuk konstruksi saluran air, pelabuhan,dam, dan konstruksi gedung lainnya. PT Cindo Abadi Perkasa terbagi menjadi 2 yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan. Dimana karyawan kantor mengemban bagian seperti administrasi perusahaan. Sedangkan karyawan di bagian lapangan terdiri dari bagian produksi, *safety* dan *security*.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT Cindo Abadi Perkasa terlihat. Minimnya dalam menarik pelamar yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada. Kesulitan pencarian kandidat karyawan yang akan direkrut sesuai kriteria yang telah



ditentukan. Sedangkan pada proses seleksi kurangnya pengetahuan jawaban dan sikap pelamar yang kurang meyakinkan dalam wawancara juga dapat menyulitkan pihak perusahaan untuk menilai kesesuaian kandidat dengan standar yang diinginkan. Sehingga fenomena inilah yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Proses rekrutmen dan seleksi memegang peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan dilakukannya seleksi dan rekrutmen yang cermat, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang sesuai, yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Jika rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan dengan baik, ada risiko bahwa karyawan yang diterima tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dan statistic untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 November 2024 sampai dengan tanggal 30 Mei 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber data yang akan dijadikan tempat memperoleh data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa yang berjumlah 51 karyawan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sama dengan jumlah populasi dengan memakai teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 51 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu, sumber data primer atau data yang diperoleh langsung oleh penulis dan juga data sekunder sebagai data penunjang yang menguatkan perolehan data yang didapat penulis dari artikel, jurnal, serta dokumen yang dimiliki oleh instansi.

Definisi Variabel

Rekrutmen (X_1)

Rekrutmen merupakan usaha mempengaruhi karyawan, agar melamar pekerjaan pada lowongan yang ada. Dalam perencanaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika proses rekrutmen berhasil, maka banyak pelamar termotivasi memasukkan lamarannya, dan kesempatan perusahaan untuk menemukan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, dapat dipastikan perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari para pelamar yang ada Menurut Hasibuan (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:114).

Seleksi Karyawan (X₂)

Seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua perusahaan atau organisasi tentu akan memerlukan penyeleksian karyawan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi terbaik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi (Aulia & Lestari, 2024:152).

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayai kepadanya, menurut peneliti sendiri kinerja merupakan hasil dari apa yang telah diperbuat dan dilakukan selama bekerja. Menurut Mangkunegara (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:113).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuisioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang tersusun dan disebar dan diisi oleh reponden, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Santika & Suastika (dalam Wahyuni, dkk, 2023) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	9.398	5.383	1.746	.087
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	.000
	SELEKSI	.404	.099	.450	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 1 Konstanta sebesar 9,398 artinya jika nilai pada variabel X₁ (Rekrutmen) dan X₂ (Seleksi) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih nilainya sebesar 9,398

Nilai koefisien regresi X_1 (Rekrutmen) sebesar 0,410 menyatakan bahwa setiap faktor rekrutmen meningkatkan satuan, maka perusahaan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan 410

Nilai koefisien X_2 (Seleksi) sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap faktor seleksi meningkatkan satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,404

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.398	5.383		1.746	.087
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	3.771	.000
	SELEKSI	.404	.099	.450	4.099	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 2. diatas dilihat bahwa variabel Rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana t-hitung X_1 (Rekrutmen) sebesar 3,771 dengan t-tabel sebesar, 2,009 dengan signifikan 0,000. $0 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih maka bisa dikatakan hipotesis (H_1) diterima.

Variabel Seleksi (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana t-hitung X_2 (Seleksi) sebesar 4,099 t-tabel sebesar, 2,009 dengan signifikan 0,000. $0 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih maka bisa dikatakan hipotesis (H_2) diterima.

Tabel 3.
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.648	2	174.324	18.718	.000 ^b
	Residual	447.038	48	9.313		
	Total	795.686	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 3. diatas menunjukkan hasil uji ANOVA bahwa $f\text{-hitung} 18,718 > 4,04$ $f\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa adanya pengaruh positif simultan terhadap kinerja karyawan PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.415	3.05177

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui R-Square sebesar 0,415 atau (41,5%) hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Rekrutmen (X_1) dan variabel Seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 41,5% sedangkan sisa sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) Berdasarkan hasil penelitian koefisien t-hitung X_1 (Rekrutmen) 3,771. Variabel X_1 (Rekrutmen) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $3,771 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_1 (Rekrutmen) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Pengaruh Seleksi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) Berdasarkan hasil penelitian koefisien t-hitung X_2 (Seleksi) 4,099 Variabel X_2 (Seleksi) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $4,099 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Seleksi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dapat dikatakan berpengaruh apabila F hitung sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila F hitung $> F$ tabel hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa F tabel $18,718 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien t-hitung X_1 (Rekrutmen) 3,771. Variabel X_1 (Rekrutmen) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $3,771 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_1 (Rekrutmen) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien t-hitung X_2 (Seleksi) 4,099 Variabel X_2 (Seleksi) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $4,099 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Seleksi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F\text{ tabel}$ $18,718 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.



DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, S. Tri, L. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*.
- Ditya, P. M. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*.
- Kharisma, I. M., Nur, W.(2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ramdhani, N. A., Barin, B. & Evilia, S. Y. (2024). Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
- Syafridah Hafni Sahir. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia Anggota IKAPI.