

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting

Aulia Rahma

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika, Jakarta Pusat, Indonesia

*Email Korespondensi: auliarahma0511@gmail.com

Diterima: 10-10-2024 | Disetujui: 11-10-2024 | Diterbitkan: 12-10-2024

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the recruitment and selection process on employee performance at PT Akuntata Prima Consulting, a company engaged in Management Services and Registered Tax Consulting. This research uses a quantitative method with multiple linear regression tests. The results of the t-test between the recruitment and selection process and employee performance at PT Akuntata Prima Consulting show that both processes have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the F-test results indicate that the calculated F value is 21.973, with a significance value of 0.000 (less than 0.05), meaning that the recruitment and selection variables collectively influence employee performance at PT Akuntata Prima Consulting. The coefficient of determination test results show that the R Square value is 0.571 (57.1%), which means that 57.1% of the independent variables (recruitment and selection) affect the dependent variable (employee performance), while 42.9% is influenced by other independent variables not included in this study.

Keywords: Recruitment, Selection, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Manajemen dan Konsultan Pajak Terdaftar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian uji t antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting menunjukkan bahwa kedua proses tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Sementara hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 21,973 dan nilai signifikansi adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang dimana berarti variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,571 (57,1%), artinya bahwa sebesar 57,1% variabel independen (rekrutmen dan seleksi) memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan), sementara sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Katakunci: Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rahma, A. (2024). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 904-918. <https://doi.org/10.62710/sp7bn991>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia berkualitas dan berbakat untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. PT Akuntata Prima Consulting, yang bergerak di bidang jasa manajemen dan konsultan pajak, menghadapi tantangan serupa. Sumber daya manusia yang andal sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas karyawan yang akan dipekerjakan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Meskipun PT Akuntata Prima Consulting memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, masih ada permasalahan terkait kinerja karyawan baru, yang sering kali tidak memenuhi ekspektasi perusahaan dalam hal produktivitas dan kualitas kerja. Ketidakcocokan antara kualifikasi karyawan dan tuntutan pekerjaan sering kali menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu kelangsungan operasional perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sementara seleksi adalah proses menentukan apakah pelamar memenuhi syarat untuk diterima sebagai karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Akuntata Prima Consulting. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, menganalisis hubungan antara keduanya dengan kinerja karyawan, serta mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah proses rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting? Apakah proses seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting? Apakah proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh proses seleksi kerja terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, yaitu seperti berikut ini:

Memberikan pemahaman terkait hubungan antara perekrutan, seleksi, dan kinerja karyawan, yang memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perekrutan dan seleksi karyawan. Perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengubah metode rekrutmen dan seleksi sesuai dengan hasil penelitian.

Memberikan pemahaman baru tentang penelitian akademik tentang hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan, serta menguatkan basis pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini meningkatkan reputasi universitas sebagai penyedia penelitian yang relevan dan berdampak pada praktik bisnis.

Memberikan pengalaman dalam desain, pelaksanaan, dan evaluasi penelitian manajemen sumber daya manusia. Kontribusi terhadap pemecahan masalah bisnis dapat diakui. Memberikan kerangka kerja dan hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan dalam topik yang sama atau terkait. Memberi inspirasi kepada para peneliti yang akan datang untuk mempelajari bagian lain dari hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Ini juga membantu mereka mengembangkan pendekatan baru untuk penelitian.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Dua variabel independen yang digunakan adalah rekrutmen yang mencakup dasar, sumber, dan metode perekrutan, serta seleksi yang mencakup pendidikan, referensi, pengalaman, tes tertulis, dan wawancara. Variabel dependen kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi hubungan antara variabel tersebut melalui metode pengumpulan data seperti observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner, serta menggunakan analisis regresi linear berganda.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan calon karyawan dengan kualitas tertentu menggunakan perencanaan sumber daya manusia. Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk menemukan/mengumpulkan kandidat yang paling cocok dengan kebutuhan perusahaan atau posisi yang kosong.

Seleksi

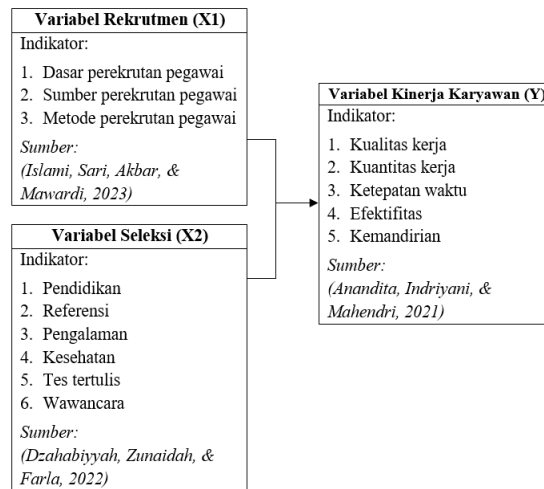
Seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik dari daftar pelamar yang memenuhi persyaratan organisasi atau perusahaan untuk mengisi posisi yang tersedia, sementara kandidat yang tidak memenuhi persyaratan akan ditolak.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai efisiensi dan efektivitas serta mendukung kemajuan perusahaan.

Kerangka Berpikir

Untuk menjelaskan konsep dan tujuan penelitian, penulis membuat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dari uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

- H_{01} : Tidak terdapat pengaruh proses rekrutmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.
- H_{a1} : Terdapat pengaruh proses rekrutmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.

Hipotesis 2

- H_{02} : Tidak terdapat pengaruh proses seleksi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.
- H_{a2} : Terdapat pengaruh proses seleksi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.

Hipotesis 3

- H_{03} : Tidak terdapat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.

H_{a3} : Terdapat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik. Menurut Sugiyono (2007), penelitian kuantitatif berangkat dari teori untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan fenomena konkret. Penelitian ini menyelidiki populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan metode korelasional, yang bertujuan untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antara variabel. Fokus penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting, dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu rekrutmen dan seleksi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Akuntata Prima Consulting, yang merupakan kumpulan objek yang menjadi perhatian peneliti (Suriani, Risnita, & Jailani, 2023).

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian dan mewakili keseluruhan populasi (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023). Berdasarkan Arikunto (2010) dalam Darwipat, Syam, & Marhawat (2020), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, semua subjek harus diambil. Namun, untuk populasi yang lebih besar, sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Dalam penelitian ini, total sampel yang digunakan adalah 36 orang karyawan PT Akuntata Prima Consulting.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan 3 (tiga) teknik, yaitu observasi, studi kepustakaan, kuesioner.

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berlangsung di PT Akuntata Prima Consulting, khususnya dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan (Noviyanti, Christian, & Wijaya, 2021).

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan melibatkan analisis dan sintesis berbagai sumber literatur yang relevan untuk mendukung atau memperluas topik penelitian. Sumber-sumber tersebut mencakup buku, artikel, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengukur peristiwa atau kejadian yang terkait dengan penelitian ini. Alat ini terdiri dari kumpulan pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner disebarakan melalui platform Google Form untuk keperluan penelitian (Amalia, Dianingati, & Annisaa, 2022).

Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mengevaluasi kualitas data, melakukan pengujian asumsi klasik, serta menguji hipotesis dan koefisien determinasi.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai ketepatan instrumen penelitian. Pernyataan dalam kuesioner dianggap valid jika:

- 1) Nilai signifikansi $< 0,05$; atau
- 2) $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat pengumpul data. Kriteria reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, dimana:

- 1) Pernyataan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,70$.
- 2) Pernyataan tidak reliabel jika *Cronbach Alpha* $< 0,70$.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini mengevaluasi distribusi nilai residual. Residual dikatakan normal jika:

- 1) Nilai signifikansi $> 0,05$.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan distribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika varian residual tidak sama. Uji Glejser digunakan untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas, dengan kriteria signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terdeteksi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model dianggap bebas dari multikolinieritas jika:

- 1) $VIF < 10$.
- 2) $Tolerance > 0,10$.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi X₁ dan X₂

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

e = Error (kesalahan)

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji ini mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Keputusan diambil berdasarkan:

- 1) Signifikansi $< 0,05$: H_0 ditolak, H_a diterima.
- 2) Signifikansi $> 0,05$: H_0 diterima, H_a ditolak.

b. Uji F

Uji ini menentukan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan:

- 1) Signifikansi $< 0,05$: H_0 ditolak, H_a diterima.
- 2) Signifikansi $> 0,05$: H_0 diterima, H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini menunjukkan persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik model menjelaskan variasi variabel dependen (Amalia, Dianingati, & Annisaa, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
X1.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Hasil uji menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai signifikan (Sig. $< \text{Alpha } 0,05$), yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Tabel IV.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Rekrutmen (X1)	0,846	Cronbach Alpha $> 0,70$	Reliabel
Seleksi (X2)	0,844	Cronbach Alpha $> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,884	Cronbach Alpha $> 0,70$	Reliabel

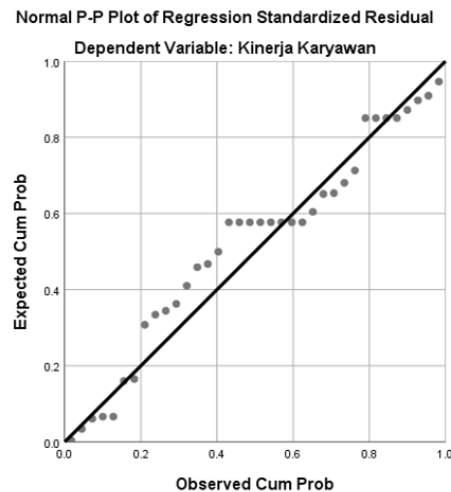
Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai 0,846, variabel seleksi (X2) sebesar 0,844, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,884. Karena seluruh nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner pada penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) *P-P Plot Regression Standardized*



Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas *P-P Plot Regression Standardized*

Hasil uji normalitas *P-P Plot Regression Standardized* menunjukkan pola distribusi normal, di mana titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) *Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel IV.3

Hasil Uji Normalitas *Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30142611
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.078
	Negative	-.162
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,017. Karena nilai signifikansi lebih besar dari Alpha 0,05, dapat disimpulkan bahwa

data berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh data kuesioner dari responden dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-5.615	1.168		-4.807	.000
Rekrutmen (X1)	.230	.085	.486	2.692	.011
Seleksi (X2)	.097	.064	.275	1.527	.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Menurut hasil uji glejser pada Tabel IV.4, variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai signifikansi 0,011 dan variabel seleksi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,136, masing-masing dengan nilai signifikansi (Sig. < Alpha 0,05). Karena data di atas tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai data penelitian.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	4.271	2.573		1.660	.106		
Rekrutmen (X1)	.369	.188	.331	1.964	.058	.458	2.184
Seleksi (X2)	.398	.140	.478	2.838	.008	.458	2.184

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel IV.5, nilai toleransi untuk variabel rekrutmen dan seleksi adalah 0,458 (> 0,10), dan nilai VIF masing-masing adalah 2,184 (< 10,00). Berdasarkan kriteria uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas, sehingga model tersebut layak digunakan.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	4.271	2.573		1.660	.106
Rekrutmen (X1)	.369	.188	.331	1.964	.058
Seleksi (X2)	.398	.140	.478	2.838	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,271 + 0,369 (X1) + 0,398 (X2)$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,271 menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) berada pada angka 4,271.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,369 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan skor rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi seleksi sebesar 0,398 juga menunjukkan pengaruh positif, yang berarti peningkatan skor seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel IV.7

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.271	2.573		
	Rekrutmen (X1)	.369	.188	.331	1.964
	Seleksi (X2)	.398	.140	.478	2.838

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akuntata Prima Consulting

Dengan nilai thitung sebesar 1,964 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05), uji pengaruh secara parsial antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting.

Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akuntata Prima Consulting

Dengan nilai thitung sebesar 2,838 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 (lebih kecil dari 0,05), uji pengaruh secara parsial antara proses seleksi dan kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting menunjukkan bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting.

b. Uji F

Tabel IV.8

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.942	2	39.471	21.973	.000 ^b
	Residual	59.280	33	1.796		
	Total	138.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Hasil uji F pada Tabel ANOVA (Tabel IV.8) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 21,973 dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Akuntata Prima Consulting.

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara
Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.545	1.340

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.9 di atas, hasil nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,571 (57,1%). Artinya bahwa sebesar 57,1% variabel independen (proses rekrutmen dan seleksi) memengaruhi

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting

(Aulia Rahma.)

variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

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

Dengan nilai thitung 1,964 dan nilai signifikansi 0,004 (lebih kecil dari 0,05), diakui bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan, metode perekrutan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting.

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

Dengan nilai thitung 2,838 dan nilai signifikansi 0,008 (lebih kecil dari 0,05), diakui bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting.

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

Dengan nilai Fhitung adalah 21,973 dan nilai signifikansi adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dengan kata lain variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Akuntata Prima Consulting. Ini berarti bahwa peningkatan proses rekrutmen dan seleksi dapat diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, ada hubungan yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Akuntata Prima Consulting.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Akuntata Prima Consulting dengan 36 responden, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan thitung sebesar 1,964 dan nilai signifikansi 0,004. Nilai R Square 46,6% menunjukkan bahwa rekrutmen memengaruhi kinerja sebesar 46,6%, sementara 53,4% dipengaruhi faktor lain.
- 2) Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan thitung sebesar 2,838 dan nilai signifikansi 0,008. Nilai R Square 52,1% menunjukkan seleksi memengaruhi kinerja sebesar 52,1%, dan 47,9% dipengaruhi faktor lain.
- 3) Secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung sebesar 21,973 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai R Square 57,1% menunjukkan kedua variabel bersama-sama memengaruhi kinerja sebesar 57,1%, sementara 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

- 1) Rekrutmen di PT Akuntata Prima Consulting sudah efektif dalam menyaring lulusan SMK. Namun, disarankan untuk memperluas cakupan rekrutmen dengan menerima lulusan Sarjana guna meningkatkan kualitas dan keragaman SDM, serta mendukung inovasi berkelanjutan di perusahaan.
- 2) Proses seleksi melalui tes tertulis dan komputer sudah baik dalam mengevaluasi pengetahuan akademik pelamar. Namun, disarankan untuk menambahkan tes yang menilai soft skills, seperti kepemimpinan, kerja tim, dan adaptabilitas, untuk mendapatkan karyawan yang lebih kompeten secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hamid, & Yenni Agustina. (2024). Motivasi Semangat Efikasi Diri pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *Jurnal Ragam Pengabdian*, 1(1), 15-19. <https://doi.org/10.62710/rvz03e33>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa, E. (2022, Mei). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Jurnal Riset Farmasi*, 2, 10. doi:<https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023, Juni). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14, 30. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624/5947>
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021, Agustus). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Zam - Zam Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3, 883. doi:<https://doi.org/10.47492/jip.v2i3.77>
- Arsi, A. (2021, Januari). Langkah-Langkah Uji Validitas Reliabilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS. 1. doi:<https://doi.org/10.31219/osf.io/m3qxs>
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020, April). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1, 51. Diambil kembali dari <https://journal.uinsgd.ac.id>
- Darwipat, D., Syam, A., & Marhawati. (2020, Desember). Pengaruh Program Flash Sale Terhadap Perilaku Impulsive Buying Konsumen Marketplace. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*. doi:<https://doi.org/10.26858/je3s.v1i2.87>
- Ditya, M. P. (2021, Maret). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, 5, 125. doi:<https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Dzahabiyyah, Z., Zunaidah, & Farla, W. (2022, April). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Muara Dua Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19, 223. doi:<https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021, September). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4, 31. doi:<https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.296>

- Ifadah, A., Fathonah, A., Latifani, A., & Savitri, F. M. (2023). Analisis Sistem Manajemen SDM Pada Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal). *Adi Bisnis Digital Interdisiplin (Abdi Jurnal)*, 4, 4-5. doi:<https://doi.org/10.34306/abdi.v4i1.862>
- Islami, I. C., Sari, N. A., Akbar, A., & Mawardi. (2023, Juni). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23, 95-96. doi:<https://doi.org/10.53640/jemi.v23i1.1347>
- Kemenuh, I. J. (2022, Februari). Impelementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Alamkukul Boutique Resort. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*, 1, 323. doi:<https://dx.doi.org/10.22334/paris.v1i2>
- KitaLulus, Redaksi. (2024, Maret 26). *Apa Saja Kendala HR Saat Rekrut Karyawan? Begini Solusinya!* (PT. Kita Lulus Internasional) Retrieved from kitalulus: <https://www.kitalulus.com/blog/info-hrd/kendala-rekrutmen/#apa-saja-kendala-rekrutmen-karyawan>
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., . . . Turmudhi, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (F. Rezeki, Ed.) Kabupaten Bekasi, Jawa Barat: PT. Kimshafi Alung Cipta. Retrieved from <https://repo.alungcipta.com/index.php/repo/article/view/4/3>
- Kusumawardani, A. P., Isyanto, P., & Yani, D. (2023, Agustus). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3, 243. doi:<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1332>
- Mardiatmoko, G. (2020, September). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda. *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14, 335. doi:<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Murhayani, & Uus Mohammad Darul Fadli. (2024). Analisis Struktur Modal, Profitabilitas Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Soklin Liquid(Penelitian Literature Review Manajemen Keuangan). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 368-378. <https://doi.org/10.62710/9st6d438>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020, Mei). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1, 10. Retrieved from <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211/20>
- Noviyanti, E., Christian, A., & Wijaya, K. (2021, April). Implementasi Metode UCD(User Centered Design) Pada Rancang Bangun Sistem Informasi Perpustakaan: Studi Kasus SMK Negeri 1 Gelumbang. *Jurnal Pengembangan Sistem Informasi dan Informatika*, 2, 71. doi:<https://doi.org/10.47747/jpsii.v2i2.561>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. (M. A. Susanto, Ed.) Pradina Pustaka. Retrieved from https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=PzZZEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=uji+asumsi+klasik+adalah&ots=Kxv_6Xzblg&sig=uY-xFnZ4RZjl4niBvCR_WvBC3dU&redir_esc=y#v=onepage&q=uji%20asumsi%20klasik%20adalah&f=false
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5, 2047. doi:<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11266>

- Palguna, I. R., & Utari, L. S. (2020, Juli). Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. GAE. *Jurnal Syntax Transformation*, 1, 127. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/330000-implementasi-penilaian-kinerja-karyawan-cda050a0.pdf>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=9dZWEAAAQBAJ&lpg=PR2&ots=1fbJOa9oJd&dq=deskripsi%20penelitian%20kuantitatif&lr&hl=id&pg=PR7#v=onepage&q=deskripsi%20penelitian%20kuantitatif&f=false>
- Priartini, N. M., & Undiksha, P. I. (2020, November). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker Pada Holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 3, 61. doi:<https://doi.org/10.23887/jmpp.v3i2.29077>
- Salsabila Putri, N., & Marsofiyati. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Tahun 2024. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 1010–1016. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1797>
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021, Desember). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 548. doi:10.37600/ekbi.v4i2.370
- Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. Rofiq, Ed.) Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020, Desember). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 277. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sumartini, Harahap, K. S., & Sthevany. (2020, Oktober). Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert di Perusahaan Pembekuan Tuna X. *Aurelia Journal*, 2, 31. doi:<http://dx.doi.org/10.15578/aj.v2i1.9392>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023, Juli). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 27. doi:<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Tiana, J., Salsabila, J., Wahyuni, S., & Komalasari, S. (2023, Agustus). Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)*, 3, 384. doi:<https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.243>
- Vidia Nur Fauziah, & Puji Isyanto. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hino Motors Manufacturing Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 407-413. <https://doi.org/10.62710/d742f539>
- Widiawati, & Siradjuddin, H. K. (2020, Juli). Perancangan Website Sistem Seleksi Siswa Baru menggunakan Framework CodeIgniter Pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Kalumpang Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah ILKOMINFO*, 3, 79. doi:<https://doi.org/10.47324/ilkominfo.v3i2.105>
- Widya, A. E. (2021, Maret). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7, 39-40. doi:<https://doi.org/10.35972/jieb.v7i1.464>