



**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI INSTITUT ILMU SOSIAL DAN MANAJEMEN  
STIAMI KAMPUS PUSAT)**

Oleh

**Mitha Kartika Sari<sup>1</sup>, Rizki Indah Kusuma Ningrum<sup>2</sup>, Antoni Ludfi Arifin<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Pascasarjana Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

<sup>3</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

e-mail: <sup>1</sup>[mithakartika313@gmail.com](mailto:mithakartika313@gmail.com), <sup>2</sup>[Rizkiindah112@gmail.com](mailto:Rizkiindah112@gmail.com), <sup>3</sup>[ludfi@stiami.ac.id](mailto:ludfi@stiami.ac.id)

**Abstrak**

Rekrutmen merupakan proses yang digunakan untuk mendapatkan karyawan baru sesuai yang diinginkan perusahaan melalui proses seleksi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh rekrutmen & seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diteliti sebanyak 30 responden terdiri dari staf dan karyawan Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat. Metode pengujian meliputi validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan penelitian didapatkan nilai koefisien F hitung sebesar 6,426 (signifikansi 0.004), nilai F tabel dengan kepercayaan 95% didapatkan 3,28. Dengan demikian, rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) yang diuji dengan simultan dihasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,274 yang menjadi pengaruh variabel independen lainnya yang tidak diteliti.

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

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pekerjaan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemanfaatan SDM yang ada sangat mempengaruhi berhasil tidaknya manajemen perusahaan. SDM termasuk dalam hal-hal yang penting dalam menentukan kelangsungan atau kestabilan suatu organisasi. SDM merupakan aset yang sangat berguna dalam kegiatan organisasi dan perusahaan. Dalam proses perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, perusahaan harus memiliki SDM yang dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga membutuhkan karyawan yang terampil dan berkualitas. Selain itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber

daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik (Handayani & Anisa Br Sinulingga, 2018).

Aktivitas rekrutmen adalah kegiatan penting yang terdapat dalam aktivitas manajemen SDM. Rekrutmen berpautan terhadap bagaimana lembaga sanggup memperoleh pekerja yang sesuai untuk bekerja. Biasanya lembaga besar memiliki divisi terpisah untuk menempatkan karyawannya. Divisi tersebut terletak dalam kendali divisi SDM, sehingga setiap kegiatan yang dilaksanakan divisi perekrutan senantiasa terletak dalam kendali divisi SDM.

Setelah melalui proses rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, beberapa pelamar diseleksi atau diidentifikasi melalui proses seleksi. Proses



seleksi dirancang untuk menyeleksi mereka yang mendaftarkan diri berdasarkan persyaratan yang diterapkan perusahaan dalam proses seleksi. Proses seleksi sangat bermacam-macam, setiap perusahaan memilih pelamar sesuai kebutuhan perusahaan sehingga setiap perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda dalam memilih karyawan untuk bergabung di dalam perusahaan (Hadi Poernomo & hartono, 2019).

Rekrutmen dan seleksi di dunia pendidikan yang berorientasi non-profit, berbeda dengan korporasi/perusahaan yang berorientasi utama pada keuntungan finansial. Lembaga pendidikan perlu meyakinkan calon kandidat yang akan melamar pekerjaan agar lembaga ini juga mendapatkan kandidat yang memiliki kompetensi tinggi. Jika Pendidikan tinggi mendapatkan kandidat yang terbaik, maka kinerja karyawan juga diharapkan akan berdampak baik bagi kinerja organisasi.

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI merupakan kampus yang terletak di Cempaka Putih, Jakarta Pusat dan bergerak di bidang pendidikan dengan visi yaitu “Menjadi Perguruan Tinggi yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berdaya Saing”. Rekrutmen dan seleksi di Institut STIAMI tidak hanya berorientasi untuk menghasilkan karyawan tetap/perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) atau karyawan kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT); melainkan juga untuk mendapatkan kandidat dengan kompetensi dan berkontribusi terhadap kinerja tinggi. Proses rekrutmen dan seleksi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan sehingga tujuan pendidikan tinggi dapat tercapai dengan baik.

Penelitian yang dilakukan berfokus pada bidang SDM khususnya rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan di Institut Ilmu dan Manajemen Sosial STIAMI Kampus Pusat. Ruang lingkup penelitian meliputi kinerja rekrutmen dan seleksi serta variabel pendukung. Penelitian yang dilakukan melakukan analisis hubungan tiga variabel

yang akan diamati. Penelitian diharapkan dapat menjelaskan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat.

## LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Nawawi (2011), rekrutmen adalah suatu proses yang bertujuan untuk mendapatkan beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi/pekerjaan utama (lini produk dan pendukungnya) dalam suatu organisasi/bidang industri. Pendapat lain oleh Mardianto dalam (Nurul Aisyah & Giovanni, 2018), ekrutmen adalah proses yang digunakan untuk memperoleh karyawan dengan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tertentu. Sedangkan Hasibuan (2017) dalam (Widyani & Putra, 2020), rekrutmen merupakan cara atau bentuk usaha dalam menentukan dan mempengaruhi pelamar agar tertarik untuk mendaftarkan diri sesuai lowongan yang ditawarkan oleh perusahaan. Rekrutmen memiliki hasil yaitu pelamar yang dikumpulkan untuk dilakukan seleksi sehingga masuk dalam karyawan diperusahaan tersebut.

### Seleksi

Hasibuan (2011), menyatakan seleksi merupakan proses memilih dan mengidentifikasi mereka yang pendaftarannya diterima atau ditolak untuk bergabung dengan perusahaan menjadi bagian dari perusahaan. Menurut Rivai (2011), menegaskan seleksi merupakan proses aktif dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah rekrutmen. Hal ini dikarenakan setelah proses rekrutmen, banyak pelamar yang tergabung menjadi satu pelamar yang memenuhi syarat dan terpilih sebagai karyawan. Sedangkan Handoko (2010), seleksi merupakan proses kegiatan yang dilakukan dalam penentuan atau pemilihan keputusan pelamar diterima atau tidak.

### Kinerja Karyawan

Wirawan (2012) dalam (Hermawati & Indriyani, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kependekan dari kinetika energi

<https://binapatria.id/index.php/MBI>



kerja. Kinerja adalah seperangkat hasil yang diperoleh dari fungsi dan metrik pekerjaan. Pendapat lain, menurut Robins (2003) dalam (Nadien Aisyah, n.d.) menjelaskan kinerja merupakan manfaat dari hasil percakapan antara keahlian dengan dorongan. Sedangkan Hadi Poernomo & hartono, (2019) menyatakan kinerja adalah level produktivitas dari karyawan, bergantung pada teman, hasil dan perilaku.

### METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat dengan jumlah populasi karyawan yang diteliti sebanyak 184 orang. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi penelitian dan digunakan untuk memperkirakan hasil penelitian, Suharsimi Arikunto (2010). Pengambilan sampel penelitian menurut Arikunto (2010), jika subjek yang digunakan kurang dari 100, maka sampel yang digunakan harus seluruhnya, dan jika subjek yang digunakan lebih dari 100, dipilih 10-15% atau 20-25%. Oleh karena itu, subjek yang digunakan dalam penelitian adalah 37 responden, dari 184 X 20% populasi, dengan menggunakan SPSS versi 24.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	r hitung	tabel r	Keterangan
X1.1	0,648	0,324	Sah
X1.2	0,548	0,324	Sah
X1.3	0,779	0,324	Sah
X1.4	0,785	0,324	Sah
X1.5	0,752	0,324	Sah
X1.6	0,740	0,324	Sah

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai r tabel = 0,324 (signifikan 0,05). Banyaknya sampel yang digunakan dalam pengujian sebanyak 37, sehingga nilai df =

$n - 2 = 37 - 2 = 35$ . Pada tabel 1 diperoleh bahwa semua komponen kuesioner pada variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) memiliki nilai r hitung > r tabel, hal tersebut dapat diartikan bahwa komponen kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Seleksi (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	r hitung	tabel r	Keterangan
X2.1	0,537	0,324	Sah
X2.2	0,468	0,324	Sah
X2.3	0,693	0,324	Sah
X2.4	0,729	0,324	Sah
X2.5	0,797	0,324	Sah
X2.6	0,730	0,324	Sah

Berdasarkan tabel 2 pengujian validitas variable seleksi diperoleh semua komponen kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga disimpulkan bahwa komponen kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	tabel r	Keterangan
Y.1	0,735	0,324	Sah
Y.2	0,564	0,324	Sah
Y.3	0,569	0,324	Sah
Y.4	0,757	0,324	Sah
Y.5	0,629	0,324	Sah
Y.6	0,800	0,324	Sah

Berdasarkan tabel 3 pengujian validitas variable kinerja karyawan diperoleh bahwa seluruh komponen kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel, disimpulkan bahwa komponen kuesioner dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keadaan
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	0,805	0,60	Dapat diandalkan
Seleksi (X <sub>2</sub> )	0,745	0,60	Dapat diandalkan
Kinerja Karyawan	0,757	0,60	Dapat diandalkan



(Y)			
-----	--	--	--

Berdasarkan tabel 4 didapatkan bahwa rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan memiliki status reliable dengan nilai batas 0,60. Nilai Cronbach's Alpha rekrutmen yaitu 0,805, seleksi yaitu 0,745, dan kinerja karyawan sebesar 0,757.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 5. Uji t**

Koefisien <sup>a</sup>						
Pola		Koefisien yang tidak standar		Koefisien Standar	t	Sendiri.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	14,771	3,324		4,443	,000
	Rekrutmen	,422	,130	,482	3,253	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai  $t_{tabel} = 2,030$  (signifikan 0,05). Banyaknya subjek yang digunakan yaitu 37 dan nilai  $df = n - k = 37 - 2 = 35$ . Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikan  $0,003 < 0,05$ ) sehingga hipotesis penelitian H1 diterima dan H0 ditolak.

Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 6. Uji t**

Koefisien <sup>a</sup>						
Pola		Koefisien yang tidak standar		Koefisien Standar	t	Sendiri.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	18,012	3,392		5,310	,000

Seleksi	,326	,146	,352	2,228	,032
---------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai  $t_{tabel} = 2,030$  pada signifikan 0,05. Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 37 dan nilai  $df = n - k = 37 - 2 = 35$ . Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikan  $0,032 < 0,05$ ) sehingga hipotesis penelitian H2 diterima dan H0 ditolak.

#### Uji F

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

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Pola		Jumlah Kotak	Df	Persegi Rata-rata	F	Sendiri.
1	Regresi	67,270	2	33,635	6,426	,004 <sup>b</sup>
	Sisa	177,974	34	5,235		
	Seluruh	245,243	36			

sebuah. Dependent variable: kinerja karyawan

b. Prediktor: (constant), seleksi, rekrutmen

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai koefisien F hasil perhitungan adalah 6,426 (signifikan 0,000). Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 37 dimana  $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df(2) = n - k = 37 - 3 = 34$  sehingga diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 3,28$  (signifikan 0,05). Pada tabel 7 disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $6,426 > 3,28$  pada signifikan  $0,004 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 diterima dan H0 ditolak.



Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ringkasan Model <sup>b</sup>				
Pola	R	R Square	R Square yang disesuaikan	Std. Kesalahan Estimasi
1	,524 <sup>a</sup>	,274	,232	2,28791
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Berdasarkan tabel 8 di dapatkan nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,274, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diketahui dari rekrutmen dan seleksi yaitu 27,4% dan diketahui oleh variabel lain yaitu 72,6%. Variabel lain meliputi pelatihan, perencanaan karir, kompensasi, insentif, promosi jabatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,232 atau 23,2% dan pengaruh dari variabel lain sebesar 76,8 % .
2. Seleksi (X2) terhadap kinerja karyaan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,124 atau 12,4% dan pengaruh dari variabel lain sebesar 87,6 %
3. Rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Institut STIAMI Kampus Pusat memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,274 atau 27,4% dan pengaruh dari variabel lain sebesar 72,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, Nadien. (n.d.). *PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PADA HOTEL* (Issue 1).
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

- [3] Aisyah, Nurul, & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- [4] Hadi Poernomo & hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Jurnal of Management and Accounting*, 2(1), 89.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.52166/j-macc.v2i1.1444>
- [5] Handayani, P., & Anisa Br Sinulingga, N. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1), 2684–9747.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35335/jmas.v1i1,%20Januari.5>
- [6] Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- [7] Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [8] Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24.  
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3366>
- [9] Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Nawawi, H. Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [11] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*,



- 
- Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- [12] Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>