

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

PT. Reno Abirama Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi teknik, berdedikasi untuk memberikan solusi profesional dalam berbagai proyek konstruksi dan infrastruktur. Sejak didirikan pada tahun 2018, perusahaan ini telah membangun reputasi yang kuat di industri konsultasi teknik di Indonesia. Dengan fokus pada kualitas, inovasi, dan kolaborasi, PT. Reno Abirama Sakti terus berkomitmen untuk mendukung pembangunan nasional melalui layanan konsultasi yang handal dan terpercaya.

Perusahaan ini memiliki pengalaman dalam menangani berbagai proyek, baik yang bersifat swasta maupun pemerintah. Kerja sama dengan pemerintah daerah (Pemkab/Pemkot) menjadi salah satu bukti kepercayaan yang diberikan kepada PT. Reno Abirama Sakti dalam memberikan rekomendasi teknis yang akurat dan berstandar tinggi. Selain itu, perusahaan juga aktif berkolaborasi dengan konsultan lain, terutama yang tergabung dalam PERKINDO (Persatuan Konsultan Indonesia), baik sebagai konsultan utama maupun dalam bentuk asosiasi, untuk memperluas cakupan layanan dan meningkatkan kapabilitas proyek.

Sebagai perusahaan konsultan teknik, PT. Reno Abirama Sakti menawarkan berbagai layanan, termasuk perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan manajemen proyek. Keahlian teknis yang dimiliki oleh tim profesionalnya memungkinkan

perusahaan untuk memberikan solusi yang tepat guna dan efisien, sesuai dengan kebutuhan klien. Dengan lokasi operasional di Indonesia, perusahaan siap mendukung pembangunan di berbagai daerah, mulai dari wilayah perkotaan hingga pedesaan. Melalui pendekatan yang terstruktur dan berbasis keahlian, PT. Reno Abirama Sakti tidak hanya berfokus pada penyelesaian proyek, tetapi juga pada nilai tambah yang diberikan kepada para pemangku kepentingan. Perusahaan berkomitmen untuk mematuhi regulasi dan standar industri, sehingga setiap solusi yang diberikan tidak hanya efektif tetapi juga berkelanjutan. Dengan demikian, PT. Reno Abirama Sakti terus menjadi mitra terpercaya dalam mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas di Indonesia.

PT Reno Abirama Sakti menerapkan proses rekrutmen karyawan yang efektif melalui berbagai strategi. Untuk memperluas jangkauan, perusahaan memanfaatkan penyebaran brosur melalui media sosial. Selain itu, perusahaan juga membuka kesempatan bagi kandidat yang direkomendasikan oleh mitra atau jaringan profesional. Guna menjaring bakat muda yang berkualitas, tim rekrutmen secara aktif melakukan sosialisasi ke SMK-SMK yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama untuk posisi teknikal *seperti engineer, contractor, dan supervisor*.

Pada tahap seleksi, tim HR melakukan penilaian menyeluruh terhadap portofolio dan kompetensi pelamar. Proses seleksi awal bertujuan untuk menilai kelayakan kandidat berdasarkan persyaratan dasar sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Tahap ini meliputi verifikasi dokumen (CV dan ijazah) serta

tes kemampuan dasar. Kandidat yang memenuhi kriteria akan mengikuti proses seleksi lanjutan berupa wawancara mendalam atau assessment center untuk mengevaluasi kompetensi dan kecocokan dengan posisi yang dilamar.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

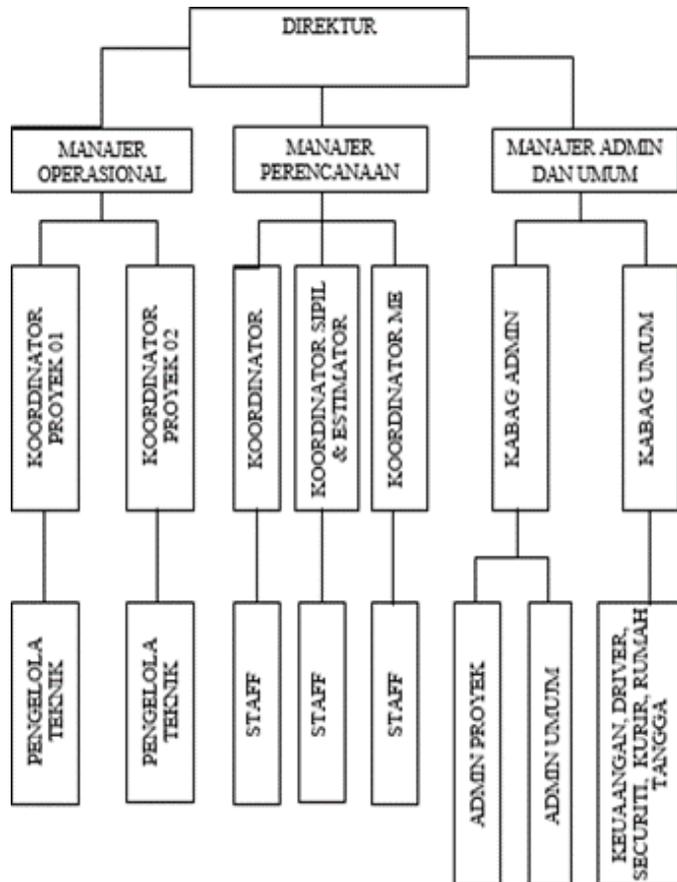
Dengan menjadi mitra profesional bagi pemerintah dan pihak swasta yang menginginkan hasil kerja yang optimal, terkendali, dan bertanggung jawab.

### b. Misi

1. Menyediakan layanan konsultasi teknik yang berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan klien.
2. Membangun kemitraan yang solid dengan berbagai pihak, termasuk konsultan lain dan instansi pemerintah.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman di bidangnya.
4. Berkomitmen untuk menjaga standar etika dan profesionalisme dalam setiap proyek yang dikerjakan.

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi PT Reno Abirama Sakti sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan  
Sumber: Data Perusahaan

Adapun deskripsi jabatan dari masing-masing bagian yang ada pada PT

Reno Abirama Sakti Malang:

a. Direktur Utama: 1 orang

Tugas dan wewenangnya adalah:

- 1) Mengambil keputusan strategis perusahaan.
- 2) Memimpin dan mengawasi seluruh operasional perusahaan.
- 3) Menentukan arah kebijakan dan pengembangan perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

b. Manajer Operasional: 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Mengelola dan mengatur jalannya operasional proyek yang berjalan
- 2) Mengatur sumber daya agar proyek berjalan efektif

c. Koordinator Proyek 01 & 02: 2 orang (1 untuk tiap proyek)

Tugasnya adalah:

- 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan pada masing-masing proyek
- 2) Mengatur penjadwalan, tugas dan pengawasan harian.

d. Staf (Teknik): 2 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Melaksanakan serta mengawasi aspek teknis dilapangan.
- 2) Membantu mengelola dan koordinator dalam pekerjaan teknis maupun administratif proyek.

e. Manajer Perencanaan: 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Membuat perencanaan strategis proyek, termasuk penganggaran, estimasi kebutuhan material, dan penjadwalan.

f. Koordinator Sipil dan Estimator: 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Bertanggungjawab terhadap perencanaan sipil serta melakukan estimasi biaya secara detail.

g. Koordinator ME (Mekanikal Elektrikal): 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Mengelola aspek mekanikal dan elektrikal pada perencanaan dan pelaksanaan proyek.

h. Staf (Perencanaan): 2 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Membantu proses perencanaan
- 2) Menganalisis data proyek
- 3) Persiapan laporan

i. Manajer Administrasi dan Umum: 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Mengawasi kebutuhan administrasi keuangan, hingga urusan umum perusahaan.

j. Kepala Bagian Admin (Kabag Admin): 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Mengelola semua administrasi seperti surat- menyurat
- 2) Mengelola laporan keuangan
- 3) Arsipan dokumen

k. Admin Proyek: 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Administrasi proyek
- 2) Pembuatan laporan
- 3) Dokumentasi

l. Admin Umum: 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Mengelola administrasi umum di kantor seperti absensi, inventori, dan kebutuhan staff

m. Kepala Bagian Umum (Kabag Umum): 1 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Melayani kebutuhan operasional non teknis perusahaan

n. Keuangan, Driver Security, Rumah Tangga: 6 orang

Tugasnya adalah:

- 1) Masing-masing bertanggungjawab pada bidang keuangan, pengemudi dan keamanan.
- 2) Bertanggungjawab pada kebersihan dan perawatan fasilitas kantor.

4. Kondisi Perusahaan Secara Umum

a. Lingkup Layanan Perusahaan

Berdasarkan undang-undang (UU) nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-Undang Republik Indonesia menerbitkan Nomor Induk Berusaha (NIB) kepada PT Reno Abirama Sakti, yang mengatakan bahwa perusahaan tersebut berskala kecil. Dimana perusahaan tersebut termasuk dalam kategori golongan kecil, karena pendapatannya yang sekarang adalah mencapai antara Rp 300jt – 2,5 M. Meskipun berskala kecil, perusahaan ini masih bisa ditingkatkan dalam performanya perusahaan. Pelaku usaha dengan NIB tersebut melaksanakan kegiatan berusaha sebagaimana terlampir

dengan menetapkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan di Jakarta tanggal 29 juli 2020. Beberapa spesifikasi pekerjaan yang sanggup dilayani oleh perusahaan, sesuai yang tertera dalam Sertifikat Badan Usaha (SBU) meliputi:

- 1) Perencanaan umum
- 2) Jasa survey
- 3) Perencanaan teknik
- 4) Pengawasan

Dengan berbekal pada pelayanan dan potensi tenaga ahli profesional serta kredibilitas dan referensi pelayanan jasa konsultasi yang dimiliki oleh PT. Reno Abirama Sakti, maka perusahaan sanggup melayani berbagai jenis pekerjaan dari berbagai bidang disiplin ilmu. Komitmen yang menjadi pedoman utama dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan produktivitas dalam pengendalian kualitas baik sesuai standart dan spesifikasi teknis.

b. Jasa Konsultan Kontruksi

- 1) Bidang Usaha Arsitektur (AR)
  - a) Jasa arsitektural bangunan gedung hunian dan non hunian (AR001)
  - b) Jasa arsitektur lainnya (AR002)
  - c) Jasa desain interior pada bangunan gedung dan bangunan sipil (AR003)
- 2) Bidang Usaha Rekayasa (RK)
  - a) Jasa rekayasa pekerjaan teknik sipil transportasi (RK003)

c. Jasa Konsultan Kontruksi

1) Jasa Survey

- a) Sistem informasi geografi
- b) Survey registrasi kepemilikan tanah/kadastral
- c) Survey geologi
- d) Survey pertanian

2) Jasa Studi, Penelitian dan Bantuan Teknik

- a) Studi makro
- b) Studi kelayakan dan studio mikro lainnya
- c) Studi perencanaan umum
- d) Jasa penelitian
- e) Jasa bangunan teknik

3) Jasa Khusus

- a) Jasa penilai/*appraisal/valuer*
- b) Jasa surveyor independen
- c) Jasa inspeksi teknik

4) Pengembangan Pertanian dan Pedesaan

- a) Peranan sosial dan pengembangan/partisipasi masyarakat
- b) Kredit dan kelembagaan pertanian

## B. Penyajian Data Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, dapat diperoleh pada beberapa tabel sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini dibagi dalam dua golongan yaitu, laki-laki dan perempuan. Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa 50 orang responden PT Reno Abirama Sakti yang menjadi sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah/Orang	Persen (%)
Laki-laki	23	46%
Perempuan	27	54%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer (2025)

Dari tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak sejumlah 27 orang atau 54% dibandingkan dengan laki-laki sejumlah 23 orang atau 46%.

### 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan pada PT Reno Abirama Sakti Malang sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah/Orang	Persen (%)
20-30 Tahun	35	70%
31-40 Tahun	15	30%
41-50 Tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak adalah berada dikisaran 20-30 tahun sebanyak 35 orang atau 70%, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau 30% dan usia 41-50 tahun 0 orang atau 0%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan pada PT Reno Abirama Sakti lebih banyak usia dewasa sehingga lebih dalam bekerja.

### 3. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan pada PT Reno Abirama Sakti Malang sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah/Orang</b>	<b>Persen (%)</b>
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	22	35%
DIPLOMA	0	0%
SARJANA	28	65%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2025)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah Sarjana sebanyak 28 orang atau 65%, SMA/SMK sebanyak 22 orang atau 35%, dan Diploma, SD, SMP terdapat 0%.

### 4. Posisi

Adapun data mengenai posisi karyawan pada PT Reno Abirama Sakti Malang sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi

<b>Posisi</b>	<b>Jumlah/Orang</b>	<b>Persen (%)</b>
Karyawan	40	62%
<i>Freelance</i>	10	37%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2025)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa posisi lebih banyak bagian karyawan dengan sebanyak 40 orang atau 62%, dan *freelance* sebanyak 10 atau 37%.

### 5. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan pada PT Reno Abirama Sakti Malang sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah/Orang</b>	<b>Persen (%)</b>
1-3 Tahun	42	84%
3-5 Tahun	7	14%
5-7 Tahun	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2025)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden lebih banyak antara 1-3 tahun sebanyak 42 orang atau 84%, 3-5 tahun sebanyak 7 orang dan 5-7 tahun 1 orang, hal ini membuktikan bahwa karyawan sudah berpengalaman dalam bekerja.

### **C. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian**

Sebelum melakukan analisis lebih mendalam terkait topik penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Reno Abirama Sakti, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah analisis deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan sebaran frekuensi data kuesioner secara jelas. Berikut penjabaran mengenai item dan variabel rekrutmen (X1), dan seleksi (X2), serta kinerja karyawan (Y) pada PT Reno Abirama Sakti berdasarkan jawaban responden:

#### **1. Rekrutmen (X1)**

Berikut disajikan tabel 4.7 deskripsi jawaban responden atas pernyataan-pernyataan dalam variabel rekrutmen (X1).

**Tabel 4.6** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X1)

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		1		2		3		4		5		
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1	X1.1	1	2.0	0	0.0	1	2.0	7	14.0	41	82.0	4,74
2	X1.2	1	2.0	2	4.0	7	14.0	23	46.0	17	34.0	4,06
3	X1.3	5	10.0	0	0.0	0	0.0	17	34.0	28	56.0	4,46
4	X1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	36.0	32	64.0	4,64
5	X1.5	0	0.0	0	0.0	2	4.0	16	32.0	32	64.0	4,60
6	X1.6	0	0.0	0	0.0	1	2.0	14	28.0	35	70.0	4,68
7	X1.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	32.0	34	68.0	4,68
8	X1.8	0	0.0	0	0.0	1	2.0	14	28.0	35	70.0	4,68
<b>Rata-rata</b>												<b>4,57</b>

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel rekrutmen (X1) di atas, terdapat 50 responden. Pada item X1.1 (Perusahaan membuka lowongan untuk kelompok atau individu tertentu yang telah ditetapkan), 41 responden (82,0%) sangat setuju, 7 responden (14,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.1 adalah 4,74.

Pada item X1.2 (Informasi lowongan pekerjaan tidak disebarluaskan secara umum melalui publik), 17 responden (34,0%) sangat setuju, 23 responden (46,0%) setuju, 7 responden (14,0%) kurang setuju, 2 responden (4,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.2 adalah 4,06.

Pada item X1.3 (Perusahaan mengumumkan lowongan pekerjaan secara luas melalui media atau *platform digital*), 28 responden (56,0%) sangat setuju, 17 responden (34,0%) sangat setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 5 responden (10,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.3 adalah 4,46.

Pada item X1.4 (Perusahaan menggunakan media sosial untuk menarik lebih banyak kandidat), 32 responden (64,0%) sangat setuju, 18 responden (36,0%) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 0 responden (0,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.4 adalah 4,64.

Pada item X1.5 (Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan internal untuk mengisi posisi jabatan yang kosong), 32 responden (64,0%) sangat setuju, 16 responden (32,0%) setuju, 2 responden (4,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 0 responden (0,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.5 adalah 4,60.

Pada item X1.6 (Karyawan yang memiliki kinerja baik berpeluang untuk dipromosikan keposisi yang lebih tinggi), 35 responden (70,0%) sangat setuju, 14 responden (28,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 0 responden (0,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.6 adalah 4,68.

Pada item X1.7 (Perusahaan yang membuka lowongan kerja untuk umum guna mendapatkan kandidat dari luar organisasi), 34 responden (68,0%) sangat setuju, 16 responden (32,0%) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju dan 0 responden (0,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.7 adalah 4,68.

Pada item X1.8 (Kebijakan rekrutmen eksternal memberikan kesempatan yang sama bagi semua pelamar diluar perusahaan), 35 responden (70,0%) sangat setuju, 14 responden (28,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0

responden (0,0%) tidak setuju, dan 0 responden (0,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X1.8 adalah 4,68.

## 2. Seleksi (X2)

Berikut disajikan tabel 4.8 deskripsi jawaban responden atas pernyataan-pernyataan dalam variabel rekrutmen (X2).

**Tabel 4.7** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X2)

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		1		2		3		4		5		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	X2.1	1	2.0	0	0.0	0	0.0	8	16.0	41	82.0	4,76
2	X2.2	1	2.0	0	0.0	1	2.0	17	34.0	31	62.0	4,54
3	X2.3	1	2.0	0	0.0	9	18.0	20	40.0	20	40.0	4,16
4	X2.4	1	2.0	0	0.0	0	0.0	14	28.0	35	70.0	4,64
5	X2.5	1	2.0	0	0.0	1	2.0	12	24.0	36	72.0	4,64
6	X2.6	1	2.0	0	0.0	0	0.0	12	24.0	37	74.0	4,68
<b>Rata-rata</b>												<b>4,57</b>

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel seleksi (X2) di atas, terdapat 50 responden. Pada item X2.1 (Pengalaman kerja calon karyawan sesuai dengan persyaratan posisi yang dilamar), 41 responden (82,0%) sangat setuju, 8 responden (16,0%) setuju, 0 responden (0,0%) pada jawaban kurang setuju dan tidak setuju, 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata item dari X2.1 adalah 4,76.

Pada item X2.2 (Lamanya pengalaman kerja memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan), 31 responden (62,0%) sangat setuju, 17 responden (34,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X2.2 adalah 4,54.

Pada item X2.3 (Tes tertulis mengukur pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk posisi tersebut), 20 responden (40,0%) sangat setuju, 20 responden (40,0%) setuju, 9 responden (18,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X2.3 adalah 4,16.

Pada item X2.4 (Soal tes relevan dengan kompetensi dan tanggungjawab pekerjaan), 35 responden (70,0%) sangat setuju, 14 responden (28,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X2.4 adalah 4,64.

Pada item X2.5 (Wawancara dilakukan secara terstruktur untuk menilai kesesuaian calon dengan posisi), 36 responden (72,0%) sangat setuju, 12 responden (24,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X2.5 adalah 4,64.

Pada item X2.6 (Pertanyaan wawancara menggali kompetensi, motivasi, dan kepribadian pelamar), 37 responden (74,0%) sangat setuju, 12 responden (24,0) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item X2.6 adalah 4,68.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut disajikan tabel 4.9 deskripsi jawaban responden atas pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.8** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (Y)

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		1		2		3		4		5		
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1	Y.1	1	20	0	0.0	0	0.0	15	30.0	34	68.0	4,62
2	Y.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0	14	28.0	35	70.0	4,64
3	Y.3	1	2.0	0	0.0	1	2.0	17	34.0	31	62.0	4,54
4	Y.4	1	2.0	0	0.0	1	2.0	13	26.0	35	70.0	4,62
5	Y.5	1	2.0	0	0.0	0	0.0	13	26.0	36	72.0	4,66
6	Y.6	1	2.0	0	0.0	1	2.0	16	32.0	32	64.0	4,56
7	Y.7	1	2.0	0	0.0	1	2.0	13	26.0	35	70.0	4,62
<b>Rata-rata</b>												<b>4,61</b>

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel seleksi (X2) di atas, terdapat 50 responden. Pada item Y1 (Pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan), 34 responden (68,0%) sangat setuju, 15 responden (30,0%) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (20%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y1 adalah 4,62.

Pada item Y2 (Menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan volume yang ditentukan), 35 responden (70,0%) sangat setuju, 14 responden (28,0%) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y2 adalah 4,64.

Pada item Y3 (Mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa mengorbankan kuantitas), 31 responden (62,0%) sangat setuju, 17 reponden (28,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y3 adalah 4,54.

Pada item Y4 (Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai *deadline*), 35 responden (70,0%) sangat setuju, 13 responden (26,0%) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y4 adalah 4,62.

Pada item Y5 (Mampu memanfaatkan sumber daya yang digunakan), 36 responden (72,0%) sangat setuju, 13 responden (26,0%) setuju, 0 responden (0,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y5 adalah 4,66.

Pada item Y6 (Mampu bekerja tanpa memerlukan pengawasan intensif dari atasan), 32 responden (64,0%) sangat setuju, 16 responden (32,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y6 adalah 4,56.

Pada item Y7 (Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu intruksi), 35 responden (70,0%) sangat setuju, 13 responden (26,0%) setuju, 1 responden (2,0%) kurang setuju, 0 responden (0,0%) tidak setuju, dan 1 responden (2,0%) sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Y7 adalah 4,62.

#### **D. Analisis dan Interpretasi Data**

##### **1. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)**

Pengujian instrumen penelitian dari segi validitas maupun reliabilitas terhadap 50 responden.

a. Uji Validitas

Uji dilakukan untuk dapat mengukur sah atau valid suatu kuesioner dengan dinyatakan apabila nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		Keputusan
		Koefisien $r$ hitung	Kriteria $r$ tabel	
X1	X1.1	0,685	0,278	Valid
	X1.2	0,448	0,278	Valid
	X1.3	0,484	0,278	Valid
	X1.4	0,578	0,278	Valid
	X1.5	0,721	0,278	Valid
	X1.6	0,707	0,278	Valid
	X1.7	0,696	0,278	Valid
	X1.8	0,720	0,278	Valid
X2	X2.1	0,887	0,278	Valid
	X2.2	0,783	0,278	Valid
	X2.3	0,664	0,278	Valid
	X2.4	0,886	0,278	Valid
	X2.5	0,867	0,278	Valid
	X2.6	0,883	0,278	Valid
Y	Y.1	0,847	0,278	Valid
	Y.2	0,836	0,278	Valid
	Y.3	0,855	0,278	Valid
	Y.4	0,878	0,278	Valid
	Y.5	0,901	0,278	Valid
	Y.6	0,906	0,278	Valid
	Y.7	0,878	0,278	Valid

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa instrumen digunakan dalam penelitian adalah variabel X1,X2, dan Y masing-masing mempunyai jumlah item yang berbeda. Dari semua pernyataan di atas, data tersebut dinyatakan valid karena nilai ( $r$  hitung)  $>$  ( $r$  tabel) sebesar 0,278.

b. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan koefisiensi *alpha cronbach* dengan mengetahui apakah hasil pengujian data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas atau tidak. Kriteria reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* apabila hasil korelasi alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada tabel berikut:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart	keterangan
Rekrutmen (X1)	0,742	0,60	Reliabel
Seleksi (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari semua variabel X1,X2, dan Y mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6 dengan demikian semua item pernyataan pada variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov*, menggunakan tabel di bawah ini, dapat digunakan untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal:

**Tabel 4.11** Uji Normalitas

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Rekrutmen (X1)	0,200	Data berdistribusi normal
Seleksi (X2)		
Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber:Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pada semua variabel sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data sudah berdistribusi normal, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi, dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.12** Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
X1	0,923	1,083	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	0,923	1,083	Tidak terjadi Multikolinearitas

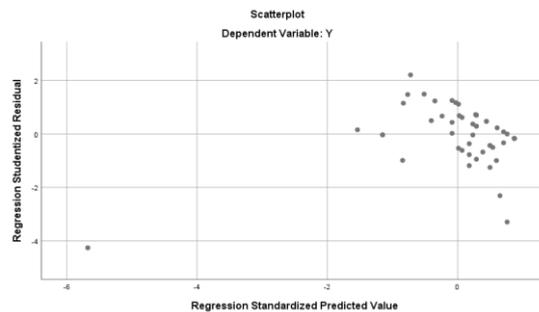
Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF pada variabel X1 (rekrutmen) dan X2 (seleksi)  $< 10.000$ , sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

c. Uji Heterosdastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut hasil pengujian pada gambar grafik plot uji heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2** Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS 25 gambar di atas, maka data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena seluruh variabel bebas menunjukkan plot atau titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Di PT Reno Abirama Sakti, dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan dari sejumlah studi regresi linier berganda dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13** Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien regresi (b)	Std.Error (B)	Beta	T hitung	Sig.
Konstanta	-1.206	4.637		-.260	0,796
X1	0,199	0,124	0,136	1.609	0,114
X2	0,955	0,103	0,784	9.293	0,000
<b>Dependent variable : Y</b>					

Sumber: Data Primer (2025)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= -1,206 + 0,199 + 0,955$$

Intrepretasinya:

- a. Nilai  $a$  sebesar  $-1,206$  merupakan konstanta atau kondisi yang terjadi ketika variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ini sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan memiliki nilai yaitu  $-1,206$ . Jadi ini adalah nilai variabel dependen ketika variabel independennya adalah 0, sehingga nilai awalnya yaitu  $-1,206$ . Jika variabel independennya mengalami perubahan, maka nilai dependen pun juga akan mengalami perubahan.
- b. Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar  $0,199$  untuk  $b_1$  menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya, jika faktor lain tetap konstan, maka setiap kenaikan satu unit variabel rekrutmen akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar  $0,199$ , dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2$  ( $0,955$ ) menunjukkan bahwa variabel seleksi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan satuan variabel seleksi akan memberikan pengaruh sebesar  $0,955$  terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tidak ikut diperhitungkan dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.14 Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>			<b>Collinearity Statistics</b>	
<b>Model</b>		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	(Constant)	-1.206	4.637		-.260	.796		
	X1	.199	.124	.136	1.609	.114	.923	1.083
	X2	.955	.103	.784	9.293	.000	.923	1.083

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (2025)

Hasil perhitungan dari uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu:

- 1) Nilai t hitung = 1,609 < t tabel = 2,01174, dengan nilai signifikansi 0,114 > 0,05, maka variabel rekrutmen (X1) di PT Reno Abirama Sakti Malang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti H1 ditolak.
- 2) Nilai t hitung = 9,293 > t tabel = 2,01174, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka variabel seleksi (X2) di PT Reno Abirama Sakti Malang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti H2 diterima.

##### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Tingkat yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%.

**Tabel 4.15 Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	642.697	2	321.348	52.639	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	286.923	47	6.105		
	Total	929.620	49			
a. Dependent Variable :Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Primer (2025)

Hasil uji F didapatkan dengan nilai F hitung (52,639) > F tabel (3,19) dengan nilai signifikan (0,000) yang berarti bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Reno Abirama Sakti Malang, sehingga H3 diterima.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi mengukur ukuran dari derajat keeratan hubungan antara semua variabel dengan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. hasil uji Koefisien Determinasi dapat disusun dalam tabel berikut:

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.678	2.47078
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,691, sehingga dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,1%, sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## 6. Uji Dominan

Untuk mengetahui pengaruh pada uji dominan terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17** Uji Dominan

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.206	4.637		-.260	.796		
	X1	.199	.124	.136	1.609	.114	.923	1.083
	X2	.955	.103	.784	9.293	.000	.923	1.083

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas di kolom *standardized coefficients* beta dan  $t_{hitung}$ , diketahui bahwa terdapat nilai pada variabel seleksi (X2), dengan *standardized coefficients B* sebesar 0,784 dan  $t$  hitung sebesar 9,293. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Reno Abirama Sakti Malang, sehingga H4 ditolak.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisis pada uji  $t$  diketahui bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Reno Abirama Sakti Malang, karena nilai  $t$  hitung = 1,609 >  $t_{tabel} = 2,01174$  dengan signifikan sebesar  $0,114 < 0,05$ , sehingga H1 ditolak.

Penting untuk memahami secara teoritis bagaimana proses rekrutmen dapat memengaruhi kinerja karyawan. Rekrutmen yang baik yaitu mereka yang

memiliki keterampilan, pengalaman, dan sikap yang sesuai cenderung dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali metode rekrutmen yang mereka gunakan. Selain itu, mereka juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, pendekatan yang tepat dalam rekrutmen dapat membantu menciptakan tim yang lebih efektif dan produktif.

## 2. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil analisis pada uji t diketahui bahwa variabel seleksi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Reno Abirama Sakti Malang, karena nilai  $t_{hitung} = 9,293 > t_{tabel} 2,01174$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga H2 diterima.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan proses seleksi dengan serius untuk menunjukkan bahwa pemilihan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Maka seleksi yang efektif mengurangi *turnover*, sehingga menciptakan tim yang lebih stabil dan produktif.

## 3. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis pada uji F diketahui bahwa nilai F hitung ( $52,639 > F_{tabel} (3,19)$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000$ ) yang berarti bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Reno Abirama Sakti Malang, sehingga H3 diterima yang berarti rekrutmen dan seleksi mampu meningkatkan kinerja

karyawan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi di PT Reno Abirama Sakti Malang benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, nilai F hitung sebesar 52,639, jauh lebih besar dibandingkan F tabel (3,19). Artinya, hubungan antara kedua variabel ini sangat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan.

Oleh karena itu, teori ini menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan (H3) terbukti benar. Karena kedua variabel tersebut memastikan bahwa individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang terpilih. Dengan demikian, teori ini menegaskan bahwa sumber daya yang baik adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, dengan faktor yang membentuk tim yang berkualitas dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

#### 4. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil uji dominan diketahui bahwa Berdasarkan hasil tabel di atas di kolom *standardized coefficients* beta dan  $t_{hitung}$ , diketahui bahwa terdapat nilai pada variabel seleksi (X2), dengan *standardized coefficients B* sebesar 0,784 dan  $t$  hitung sebesar 9,293. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Reno Abirama Sakti Malang, sehingga H4 ditolak.

Alasan mengapa seleksi berpengaruh dominan adalah karena proses seleksi yang baik dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan memilih kandidat yang tepat, perusahaan dapat

meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat *turnover*, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, seleksi yang efektif tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi.

## **F. Implikasi Hasil Penelitian**

### 1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) di PT Reno Abirama Sakti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh teori faktor rekrutmen (Setiari, 2023) bahwa efektivitas rekrutmen tergantung pada kesesuaian antara metode rekrutmen dengan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Artinya, cara perusahaan merekrut karyawan saat ini tidak berdampak besar pada performa mereka. Hal ini bisa terjadi karena beberapa alasan seperti, metode rekrutmen kurang efektif dalam memilih kandidat yang kompeten, faktor lain seperti pelatihan atau lingkungan kerja lebih berpengaruh, atau sistem penilaian kinerja tidak cukup sensitif untuk menangkap perbedaan hasil rekrutmen. Dalam jurnal pendukung, ditemukan hasil menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Alwinda (2022) tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Brawijaya Group Indonesia.
- b. Utami, D., Dkk (2025) tentang *The Effect of Recruitment, Selection, and Training on Employee Performance at PT Darium Abadi*.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel seleksi (X2) di PT Reno Abirama Sakti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh teori faktor seleksi (Putri, 2023) bahwa seleksi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Hal ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang diterapkan oleh perusahaan berperan penting dalam menentukan kualitas dan kinerja karyawan yang dihasilkan. Seleksi yang baik tidak hanya memastikan bahwa individu yang tepat dipilih untuk posisi yang sesuai, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memilih kandidat yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan tim yang lebih efektif dan produktif. Dalam jurnal pendukung (penelitian terdahulu), ditemukan hasil menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Potale, B., Dkk, (2016) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo.
- b. Putri, T., (2022) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cakra Guna Cipta Malang.
- c. Poernomo dan Hartono, (2019) membahas tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.

- d. Rahim,F., Dkk (2018) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Makasar.
- e. Aiayah dan Giovani (2018) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mayapada Internasional.
- f. Selase (2018) membahas tentang *The Impact Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. GN Bank, Greater accra region of Ghana.*
- g. Gultom dan Thabah (2016) membahas tentang *The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and its Impact Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air/Sarinah.*
- h. Karia, A.,Dkk (2021) membahas tentang *Impact of Recruitment and Selection on Performance of the Public Water Utilities in Tanzania.*

Hasil uji f menunjukkan bahwa pada PT Reno Abirama Sakti Malang variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh teori rekrutmen dan seleksi (Yuliastanty, 2020) bahwa hasil rekrutmen dan seleksi secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan statistik melalui uji F. Hal ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Dengan kata lain, kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan dari kedua proses tersebut secara bersama-sama mampu memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam

jurnal pendukung (penelitian terdahulu), ditemukan hasil menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Putri, T., (2022) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cakra Guna Cipta Malang.
- b. Poernomo dan Hartono, (2019) membahas tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.
- c. Rahim,F., Dkk (2018) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Makasar.
- d. Aiayah dan Giovani (2018) membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mayapada Internasional.

Berdasarkan hasil uji dominan yang diperoleh dari kedua variabel, yang didapat bahwa nilai terbesar adalah variabel seleksi (X2) dengan *standardized coefficients* beta dan t hitung sebesar 0,784 dan t hitung sebesar 9,293. Hal ini didukung oleh teori seleksi (Fauziyah S, 2023) bahwa dominan pada seleksi dalam analisis regresi sejalan dengan menentukan kualitas SDM sebagai asset inti organisasi. Dalam jurnal pendukung (penelitian terdahulu), ditemukan hasil menyatakan bahwa seleksi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Santi Octavianti (2025) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

- b. Aulia Rahma (2024) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting.
- c. Putri, T (2025) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.
- d. Utami, D., Dkk (2025) tentang *The Effect of Recruitment, Selection, and Training on Employee Performance at PT Darium Abadi*.

## 2. Implikasi Praktis

### a. Implikasi hasil Penelitian Rekrutmen (X1)

Dapat dilihat pada tabel 4.7, Rekrutmen (X1) memiliki rata-rata tertinggi pada item X1.1 atau (4,74) dengan pernyataan “Perusahaan membuka lowongan untuk kelompok atau individu tertentu yang telah ditetapkan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kriteria yang jelas dan terarah dalam mencari kandidat. Pendekatan ini tidak hanya membantu perusahaan dalam menemukan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi, tetapi juga menunjukkan transparansi dalam proses rekrutmen. Ketika perusahaan menetapkan kelompok atau individu tertentu, hal ini dapat meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi, karena kandidat yang dilibatkan sudah memiliki potensi yang relevan.

Sedangkan item rekrutmen (X1) yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah item X1.2 (4,06) dengan pernyataan “Informasi lowongan pekerjaan tidak disebarluaskan secara umum melalui media publik”. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak calon pelamar mungkin tidak mengetahui

adanya kesempatan kerja yang tersedia, sehingga mengurangi jumlah pelamar yang berkualitas, maka informasi terkait lowongan pekerjaan lebih banyak disampaikan secara langsung melalui kerabat.

b. Implikasi hasil Penelitian Seleksi (X2)

Dapat dilihat pada tabel 4.8, Seleksi (X2) memiliki rata-rata tertinggi pada item X2.1 atau (4,76) dengan pernyataan “Pengalaman kerja calon karyawan sesuai dengan persyaratan posisi yang dilamar”. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon karyawan relevan dan memenuhi kriteria yang ditetapkan untuk posisi tersebut. Dengan kata lain, pengalaman kerja dianggap sebagai faktor penting yang dapat mendukung kemampuan calon karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di posisi yang dilamar.

Sedangkan item seleksi (X2) yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah item X2.3 atau (4,16) dengan pernyataan “Tes tertulis mengukur pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk posisi tersebut”. Hal ini menunjukkan bahwa tes tertulis tidak sepenuhnya efektif dalam mengukur pengetahuan teknis yang relevan untuk posisi yang dilamar. Rendahnya nilai rata-rata ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pertanyaan tes yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, tingkat kesulitan yang tidak proporsional, atau bahkan metode penilaian yang dianggap kurang objektif. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mempersiapkan tes yang diperlukan seperti praktek langsung dilapangan.

c. Implikasi hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat pada tabel 4.9, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi item Y5 atau (4,66) dengan pernyataan “Mampu memanfaatkan sumber daya yang digunakan”. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki keyakinan tinggi dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di lingkungan kerja. Kemampuan semacam ini memegang peran krusial karena pemanfaatan sumber daya secara efisien dapat mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan item kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah item Y3 atau (4,54) dengan pernyataan “Mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa mengorbankan kuantitas”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung berupaya menyelesaikan lebih banyak tugas guna memenuhi target yang ditetapkan. Namun, upaya tersebut justru sering kali mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan, karena fokus mereka lebih terarah pada kuantitas daripada mutu hasil kerja.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan manajemen waktu yang lebih baik, sehingga mereka dapat mencapai keseimbangan antara kuantitas dan kualitas dalam pekerjaan karyawan.