E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 2 No. 1, Tahun 2024, Halaman 1-15
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional Pada PT Artha Prima Finance Kantor Pusat

Padilawati[1]
padilawati@stie-igi.ac.id[1]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[1]

: -

: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 16 Januari 2024

Korespondensi Penulis : Padilawati

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, serta mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Optik Melawai Brand Office Bagian Warehouse Cabang Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (seluruh sampel).

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Artha Prima Finance. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya ketidaktercapaian target pendapatan perusahaan dan isu transparansi dalam proses pengadaan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian melibatkan 53 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*thitung* 2,848 > *ttabel* 2,008). Demikian pula, proses seleksi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*thitung* 3,212 > *ttabel* 2,008).

Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 45,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Implikasinya, PT Artha Prima Finance perlu meningkatkan transparansi rekrutmen dan standarisasi seleksi guna memastikan perolehan kandidat berkualitas yang mampu mendorong produktivitas serta pencapaian target finansial perusahaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan, PT Artha Prima Finance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi dan tujuannya. Berbeda dengan faktor produksi lainnya, SDM memiliki karakteristik unik berupa pikiran, perasaan, serta kehendak yang memengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat dilakukan secara mekanis, melainkan membutuhkan pendekatan yang sistematis dan berbasis manajemen modern. Dalam konteks persaingan industri pembiayaan (leasing) yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang profesional, kompeten, serta menjunjung tinggi etika bisnis guna menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, PT Artha Prima Finance menghadapi tantangan dalam mengelola proses pengadaan karyawan agar selaras dengan kebutuhan kompetensi organisasi. Data operasional menunjukkan adanya fluktuasi jumlah karyawan yang cukup signifikan, terutama akibat tingginya tingkat pengunduran diri dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk pada periode Maret 2020 hingga April 2021. Kondisi ini berimplikasi langsung terhadap ketidakstabilan produktivitas kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan tersebut semakin diperkuat dengan tidak tercapainya target pendapatan perusahaan pada semester pertama tahun 2021. Berdasarkan data internal, realisasi pendapatan pada periode Januari hingga Mei 2021 hanya berkisar antara Rp2,4 miliar hingga Rp3,4 miliar, jauh di bawah target yang ditetapkan sebesar Rp5 miliar setiap bulannya. Kesenjangan ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja organisasi, yang salah satunya dapat disebabkan oleh kurang optimalnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Tabel 1. Kinerja Pendapatan PT Artha Prima Finance Tahun 2021

Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan
Januari	Rp 5.000.000.000	Rp 2.553.000.000
Februari	Rp 5.000.000.000	Rp 3.443.500.000
Maret	Rp 5.000.000.000	Rp 2.442.500.000
April	Rp 5.000.000.000	Rp 3.315.345.000
Mei	Rp 5.000.000.000	Rp 3.277.560.000

Sumber: Tim PT Artha Prima Finance

Kesenjangan antara target dan realisasi pendapatan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek rekrutmen dan seleksi. Hal ini diperkuat oleh hasil pra-survei internal yang menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% responden menyatakan proses rekrutmen belum dilakukan secara transparan dan terbuka. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan (research gap) antara praktik yang dilakukan perusahaan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM yang ideal, di mana proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara objektif, sistematis, dan berbasis kompetensi.

Selain itu, terdapat indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan yang tercermin dari persepsi terhadap sistem penghargaan. Sebanyak 83,3% karyawan menyatakan tidak memperoleh insentif yang sesuai dengan pencapaian target kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan resistensi internal yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun organisasi. Dalam perspektif manajemen, kurangnya sistem penghargaan yang adil dapat mengurangi komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya restrukturisasi sistem pengadaan karyawan di PT Artha Prima Finance. Proses rekrutmen dan seleksi yang tidak dilakukan secara objektif dan berbasis kompetensi berisiko menghasilkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi pengadaan tenaga kerja yang efektif. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih akuntabel, transparan, dan berbasis kompetensi dalam proses rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka

1. Proses Rekrutmen (Variabel *X*1)

Rekrutmen merupakan langkah awal yang krusial dalam siklus manajemen SDM, yang didefinisikan sebagai upaya pencarian dan penarikan kandidat potensial untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan. Menurut Mila Badriyah (2017), rekrutmen bertujuan untuk mengikat pelamar melalui motivasi dan keahlian yang sesuai dengan kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan SDM. Efektivitas rekrutmen sangat bergantung pada ketepatan penentuan sumber tenaga kerja, baik secara internal melalui rotasi dan promosi, maupun eksternal melalui iklan dan referensi.

Dimensi rekrutmen dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek prosedural yang sistematis untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap. Merujuk pada pemikiran T. Hani Handoko (2014), dimensi tersebut meliputi: (1) *Job Analysis* sebagai prosedur penentuan tanggung jawab; (2) *Job Description* sebagai ringkasan fakta jabatan; (3)

Job Specification mengenai catatan syarat minimum pelamar; (4) *Job Evaluation* untuk membandingkan nilai jabatan; dan (5) *Job Classification* sebagai pengelompokan nilai jabatan yang setara. Implementasi dimensi-dimensi ini memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya sekadar formalitas administratif, tetapi menjadi instrumen strategis organisasi.

2. Proses Seleksi (Variabel *X*2)

Seleksi adalah proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Kasmir (2016) menegaskan bahwa seleksi merupakan tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang paling tepat di antara sekumpulan kandidat yang ada. Tujuan utama dari seleksi ilmiah adalah mendapatkan karyawan yang tidak hanya jujur dan disiplin, tetapi juga inovatif serta memiliki dedikasi tinggi guna mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

Dimensi seleksi yang diterapkan mengacu pada kriteria profesional yang dikembangkan oleh Henry Simamora (2004). Indikator seleksi tersebut meliputi: (1) Tingkat pendidikan; (2) Pengalaman kerja; (3) Referensi dari pihak terpercaya; (4) Kemampuan bahasa asing; (5) Status kesehatan; (6) Hasil tes tulis; dan (7) Performa dalam wawancara langsung. Proses seleksi yang komprehensif melalui dimensi-dimensi ini sangat penting untuk memitigasi kesalahan penempatan karyawan yang dapat membebani biaya operasional perusahaan.

3. Kinerja Karyawan (Variabel *Y*)

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2011) mendefinisikan kinerja sebagai perwujudan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam dimensi waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti motivasi diri, serta faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan dan sistem organisasi yang menaunginya.

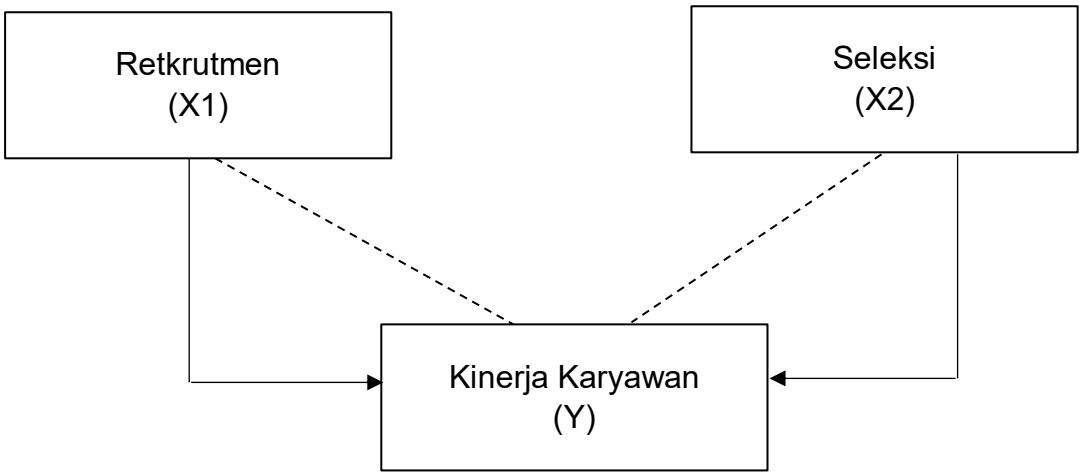
Pengukuran kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Veithzal Rivai (2005), meliputi: (1) Kesesuaian hasil atau kualitas kerja yang mendekati standar ideal; (2) Kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas (*output*); (3) Pengembangan ide atau inisiatif mandiri tanpa intervensi pengawasan berlebih; dan (4) Penguasaan *skill* serta keterampilan teknis yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Kinerja yang optimal merupakan kunci bagi perusahaan jasa pembiayaan seperti PT Artha Prima Finance untuk menjaga kepercayaan nasabah.

4. Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

Hubungan antara rekrutmen (*X*1) terhadap kinerja (*Y*) didasarkan pada logika bahwa proses penarikan yang tepat akan menghasilkan *pool* kandidat berkualitas, yang secara

linier akan meningkatkan peluang pencapaian prestasi kerja. Sementara itu, seleksi (*X*2) bertindak sebagai penyaring yang memastikan hanya individu dengan kompetensi terbaik yang masuk ke dalam sistem organisasi, sehingga berdampak langsung pada efektivitas kerja. Penelitian terdahulu oleh Sarwati Yunitasari (2017) dan Rahmawati (2020) secara konsisten menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang objektif memberikan kontribusi signifikan terhadap eskalasi kinerja di berbagai sektor industri.

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Secara analitis, kerangka pemikiran ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*Y*) di PT Artha Prima Finance tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi secara fundamental oleh kualitas proses di hulu, yaitu rekrutmen dan seleksi. Apabila salah satu proses ini mengalami hambatan seperti ketidakterbukaan informasi dalam rekrutmen maka *output* kinerja yang dihasilkan cenderung menurun atau tidak optimal. Integrasi kedua variabel ini dalam sebuah model regresi memungkinkan perusahaan untuk melihat besaran dampak nyata dari kebijakan pengadaan SDM mereka.

Korelasi ini didukung oleh berbagai studi empiris yang menunjukkan bahwa seleksi memiliki peran yang sedikit lebih dominan dalam memprediksi kinerja dibandingkan rekrutmen saja. Berdasarkan ulasan tersebut, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a) *H*1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (*X*1) terhadap Kinerja (*Y*).

b) *H*2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (*X*2) terhadap Kinerja (*Y*).

c) *H*3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Rekrutmen (*X*1) dan Seleksi (*X*2) terhadap Kinerja (*Y*).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang berfokus pada pengujian data berupa angka untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Penggunaan metode kuantitatif ini bertujuan agar informasi atau penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dapat diukur secara langsung serta diolah menggunakan aplikasi statistik. Lokasi penelitian bertempat di Kantor Pusat PT Artha Prima Finance yang beralamat di Grand Slipi Tower lantai 32, Palmerah, Jakarta Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada ketersediaan aspek pendukung yang memadai untuk kelancaran riset. Adapun periode penelitian dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2021, terhitung sejak bulan April 2021 hingga Februari 2022.

Populasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek dengan karakteristik tertentu, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PT Artha Prima Finance berjumlah 53 orang. Berdasarkan komposisinya, populasi terdiri dari 32 karyawan laki-laki dan 21 karyawan perempuan. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, peneliti menerapkan teknik Sampling Jenuh atau Sensus. Penggunaan teknik sensus ini berarti seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga total responden yang terlibat adalah sebanyak 53 responden. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat dan representatif bagi organisasi tersebut.

Data yang dianalisis bersumber dari dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta pelaksanaan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan membaca serta memahami literatur, buku, dan media lain yang relevan dengan topik rekrutmen, seleksi, dan kinerja. Untuk mengukur sikap dan persepsi responden, digunakan Skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5. Skor tersebut mencakup pilihan jawaban dari "Sangat Tidak Setuju" (skor 1) hingga "Sangat Setuju" (skor 5).

Kualitas instrumen penelitian dipastikan melalui dua uji statistik utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan kuesioner dalam menjalankan fungsi ukurnya, di mana butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai *rhitung* >*rtabel* (0,270). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja dinyatakan valid karena memenuhi kriteria tersebut. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban responden dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel dinyatakan reliabel atau andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai alfa untuk variabel rekrutmen (0,725), seleksi (0,843), dan kinerja (0,891) berada di atas ambang batas tersebut.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan rangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan model memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji Normalitas dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal. Data dinyatakan normal jika nilai signifikansi Asymp. Sig

(2-tailed) > 0,05, di mana dalam penelitian ini diperoleh nilai 0,067. Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik *scatterplot* untuk melihat adanya ketidaksamaan varians residual. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, dilakukan pula uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson Test* untuk memastikan tidak ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode yang berurutan.

Model analisis utama yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda guna mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas (Rekrutmen dan Seleksi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Persamaan regresinya dirumuskan sebagai $Y=a+B1X1+B2X2+e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahap: (1) Uji Koefisien Determinasi ($R2$) untuk mengetahui persentase kontribusi variabel bebas terhadap variasi variabel terikat,; (2) Uji Parsial (Uji T) untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dengan taraf signifikansi 0,05,; dan (3) Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Seluruh pengolahan data statistik ini dioperasikan menggunakan program komputer SPSS Versi 26.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Artha Prima Finance merupakan entitas bisnis yang bergerak di sektor jasa pembiayaan (*leasing*) kendaraan roda empat yang didirikan pada tahun 2003, bermula dari akuisisi PT Persada Multi Finance oleh Sejahtera Group. Organisasi ini memiliki visi strategis untuk menjadi solusi keuangan mitra usaha dengan fokus pada segmen ritel. Hingga saat ini, perusahaan telah mengepakkan sayap operasionalnya melalui 33 kantor cabang di seluruh Indonesia, dengan fokus pembiayaan pada sektor UMKM yang mencapai nilai penyaluran Rp 7,7 Triliun dalam kurun waktu satu dekade. Sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi etika bisnis, PT Artha Prima Finance menempatkan pengembangan sumber daya manusia profesional sebagai misi utama guna memberikan kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Hasil Analis

2. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif Profil Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 53 orang sebagai responden (metode sensus), sehingga hasil yang diperoleh mencerminkan kondisi aktual organisasi tanpa adanya bias sampling. Berdasarkan karakteristik demografis, responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (60,4%), sedangkan perempuan berjumlah 21 orang (39,6%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan masih didominasi oleh laki-laki,

yang umumnya banyak ditemukan pada industri pembiayaan yang menuntut mobilitas dan aktivitas lapangan yang tinggi.

Tabel 2. Profil Usia dan Pendidikan Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	29 – 39 Tahun	30	56,6
	18 – 29 Tahun	19	35,8
	> 39 Tahun	4	7,6
Pendidikan	Strata 1 (S1)	39	73,6
	SLTA/Sederajat	12	22,6
	Lainnya	2	3,8

Sumber: Data diolah dari penelitian

Secara umum, mayoritas karyawan berada pada usia produktif, yaitu rentang 29–39 tahun, yang mencerminkan tingkat kematangan kerja serta pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas. Selain itu, dominasi tingkat pendidikan sarjana (73,6%) menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan kapasitas intelektual yang memadai. Secara teoretis, kondisi ini merupakan modal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika industri pembiayaan yang kompleks.

Tabel 3. Profil Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	3	5,7
2	1 – 3 tahun	21	39,6
3	3 – 5 tahun	13	24,5
4	> 5 tahun	16	30,2
	Total	**53**	**100**

Sumber: Data diolah dari penelitian

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan lama bekerja, terlihat bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja pada rentang 1–3 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau 39,6% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada fase adaptasi hingga pengembangan kompetensi awal dalam organisasi. Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 16 orang atau 30,2%, yang mengindikasikan adanya kelompok tenaga kerja berpengalaman yang telah memahami sistem kerja dan budaya organisasi secara mendalam.

Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 3–5 tahun berjumlah 13 orang atau 24,5%, yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja yang telah cukup matang dalam menjalankan tugas operasional. Adapun karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya sebanyak 3 orang atau 5,7%, yang menunjukkan bahwa tingkat rekrutmen karyawan baru relatif lebih rendah dibandingkan dengan jumlah karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja lebih lama.

Secara keseluruhan, distribusi masa kerja ini mengindikasikan bahwa struktur sumber daya manusia dalam organisasi cenderung didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja menengah hingga tinggi. Kondisi ini memberikan implikasi positif terhadap stabilitas operasional perusahaan, karena keberadaan karyawan berpengalaman dapat mendukung efektivitas kerja, transfer pengetahuan, serta peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Namun demikian, perusahaan tetap perlu menjaga keseimbangan dengan regenerasi tenaga kerja baru guna memastikan keberlanjutan organisasi di masa depan.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 53 responden, seluruh item pernyataan pada variabel Rekrutmen (6 item), Seleksi (14 item), dan Kinerja (8 item) dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,270). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk variabel yang diukur.

Tabel 4. Ringkasan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0,725	0,60	Reliabel
2	Seleksi (X2)	0,843	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dari penelitian

Nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,60 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Bahkan, variabel kinerja menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi (0,891), yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki stabilitas yang kuat dan dapat digunakan secara berulang dengan hasil yang relatif konsisten.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan tidak bias.

Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,067 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar analisis parametrik.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan.

Selain itu, hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,952, yang berada di antara batas bawah dan batas atas (1,6359 < 1,952 < 2,3641). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi klasik.

d. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9{,}663 + 0{,}552X_1 + 0{,}213X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 9,663 mengindikasikan bahwa meskipun variabel independen tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar yang positif.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t) dan Simultan (F)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Rekrutmen (X1)	2,848	2,008	0,006	Signifikan
Seleksi (X2)	3,212	2,008	0,002	Signifikan
Uji F (Simultan)	22,647	3,18	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dari penelitian

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara akademik, temuan ini menegaskan bahwa kualitas proses pengadaan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas individu. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sementara proses seleksi yang efektif akan memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi yang relevan. Dengan demikian, integrasi antara rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memberikan penegasan empiris bahwa kinerja karyawan di PT Artha Prima Finance tidak muncul secara spontan, melainkan merupakan hasil dari kualitas input

di tahap awal pengadaan SDM. Secara kritis, nilai koefisien regresi rekrutmen (0,552) dan seleksi (0,213) menunjukkan bahwa setiap perbaikan pada sistem pencarian dan penyaringan kandidat akan secara linier meningkatkan kualitas hasil kerja, inisiatif, dan penguasaan *skill* karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan Grand Theory Manajemen SDM dari Hasibuan (2011) yang menyatakan bahwa pengadaan (rekrutmen dan seleksi) adalah basis utama untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1. **Sarwati Yunitasari (2017):** Sejalan dengan temuan ini, penelitiannya menunjukkan kontribusi rekrutmen (36,8%) dan seleksi (22,0%) terhadap kinerja, memperkuat argumen bahwa objektivitas seleksi adalah kunci kualitas SDM.
2. **Rahmawati (2020):** Mendukung hasil ini dengan membuktikan pengaruh signifikan proses pengadaan terhadap eskalasi kinerja pegawai di sektor layanan publik (BPJS Kesehatan).
3. **Irfan Abdillah (2016):** Menemukan hasil serupa pada sektor manufaktur, yang mengimplikasikan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi bersifat universal dalam memengaruhi kinerja di berbagai bidang industri.

Variabel independen dikatakan memiliki dampak signifikan karena proses rekrutmen dan seleksi yang ilmiah mampu memitigasi risiko penempatan karyawan yang tidak cakap, yang sering kali menjadi beban biaya operasional dan penghambat efisiensi organisasi. Dalam penelitian ini, Seleksi (*X*2) memiliki nilai *thitung* yang lebih dominan (3,212) dibandingkan Rekrutmen (2,848). Hal ini terjadi karena seleksi berfungsi sebagai "gerbang akhir" yang menentukan keputusan penerimaan berdasarkan kriteria pendidikan, pengalaman, dan tes wawancara langsung. Tanpa seleksi yang ketat, *pool* pelamar yang banyak dari hasil rekrutmen tidak akan menjamin perolehan individu yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*).

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,454 atau 45,4% mengindikasikan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi yang moderat terhadap variasi kinerja. Secara teoretis, jika nilai *R*2 kecil, hal ini menunjukkan adanya keterbatasan variabel independen dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Namun, dalam konteks SDM, sisa pengaruh sebesar 54,6% dijelaskan oleh faktor ekstrinsik dan intrinsik lainnya—seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi individu—yang memang secara alami bersifat multidimensi. Rendahnya angka ini tidak mengurangi validitas penelitian, melainkan membuka ruang bagi manajemen untuk mengevaluasi aspek manajerial lain di luar proses pengadaan guna mencapai target pendapatan perusahaan secara maksimal.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan instrumen fundamental dalam menentukan kualitas kinerja individu di dalam organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas dalam menjaring kandidat potensial serta ketegasan dalam proses seleksi berdasarkan kriteria profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik dan objektif mekanisme rekrutmen dan seleksi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kelemahan dalam kedua proses tersebut berpotensi menjadi hambatan utama dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja organisasi.
2. Secara teoretis, penelitian ini memberikan penguatan empiris terhadap konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pentingnya fungsi pengadaan (procurement) sebagai tahap awal dalam siklus manajemen SDM. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kualitas sumber daya manusia sebagai “input” organisasi sangat ditentukan oleh ketepatan proses seleksi di tahap awal. Proses rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi terbukti mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berintegritas, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi.
3. Selain itu, integrasi antara variabel rekrutmen dan seleksi dalam model penelitian ini memperkuat perspektif sistem dalam manajemen SDM, di mana setiap fungsi manajerial saling berkaitan dan berkontribusi dalam membentuk perilaku serta kinerja karyawan. Dengan demikian, kualitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh efektivitas sistem manajemen yang mengelola proses pengadaan tenaga kerja.

   Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi PT Artha Prima Finance dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Temuan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap kualitas proses pengadaan tenaga kerja.

   Perusahaan tidak seharusnya mengorbankan standar kualitas hanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek. Sebaliknya, reformasi sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih transparan, objektif, dan berbasis kompetensi harus menjadi prioritas utama. Upaya tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja internal, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan pemangku kepentingan serta keberlanjutan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan :

Saran untuk Praktisi :

1. Meningkatkan Transparansi Rekrutmen

   Manajemen disarankan untuk menerapkan proses rekrutmen yang terbuka, transparan, dan akuntabel. Praktik penerimaan karyawan yang bersifat sementara tanpa mempertimbangkan kualifikasi jangka panjang sebaiknya dihindari, karena dapat menurunkan kualitas tenaga kerja dan berdampak pada kinerja organisasi.

2. Standarisasi Kriteria Seleksi

   Perusahaan perlu menetapkan standar seleksi yang lebih objektif dan berbasis kompetensi, seperti penggunaan tes tertulis, uji kemampuan teknis, serta wawancara mendalam. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang diterima memiliki kesesuaian antara kemampuan, pendidikan, dan kebutuhan jabatan.

3. Peningkatan Sistem Insentif dan Penghargaan

   Manajemen perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem pemberian insentif serta penghargaan bagi karyawan. Sistem reward yang adil dan kompetitif akan meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong pencapaian target yang lebih optimal.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya :

1. Eksplorasi Variabel Lain

   Mengingat variabel rekrutmen dan seleksi dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 45,4% terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi intrinsik karyawan.

2. Perluasan Objek dan Metode Penelitian

   Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian, baik pada cabang perusahaan lainnya maupun pada industri sejenis. Selain itu, penggunaan metode komparatif dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai praktik terbaik (best practice) dalam pengelolaan SDM di sektor pembiayaan.

3. Pendekatan Kualitatif

   Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi fenomenologi, guna menggali lebih jauh faktor-

faktor yang menyebabkan rendahnya persepsi transparansi dalam proses rekrutmen serta dinamika psikologis karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Daftar Pustaka

Abdillah, I. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK Cabang Makasar. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Adrian, K. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dan intention to leave PT. Cahaya Motor Bekasi.

Ardana, I. K. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.

Avena, R. E. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah.

Badriyah, M. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.

Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia, teori dan aplikasi. Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25 (Edisi Sembilan). Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia (Edisi Ke-2). Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah. PT. Bumi Aksara.

Irfan, M. (2018). Analisis rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel. UIN Raden Fatah Palembang.

Isnawati. (2017). Pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta.

Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik. Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Roskarya.

Mangkuprawira, T. S. (2013). Manajemen sumber daya manusia strategik. Buku Beta.

Marwansyah. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Ke-2). Alfabeta.

Nugroho, M. A. (2012). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makassar.

Rahmawati. (2020). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Aceh. Universitas Muhammadiyah Banda Aceh.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi).

Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Ke-3). STIE YJPN.

Sofian, A. (2018). Proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Area Malang.

Subekti, N. D. (2018). Analisis strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan divisi finance pada PT. Permata Finance Indonesia Jakarta.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). Manajemen sumber daya manusia. PT. Buku Seru.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis (Edisi Revisi). Alfabeta.

Yunitasari, S. (2017). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Himawari Wijaya Service.