



## Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cisarua Mountain Dairy Tbk Sentul

**Ignasius Moses Julianto Sitohang**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Hira Maulida**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

moses04moses@gmail.com, dosen02450@unpam.ac.id

**Abstrak.** *This study aims to examine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Cisarua Mountain Dairy Tbk Sentul. The research employed a quantitative approach with a sample of 55 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression. The results show that partially, recruitment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.299 + 0.715X$ , a t-value of 7.752, and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient of 0.729 indicates a strong relationship, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 53.1%. Selection also has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.122 + 0.709X$ , a t-value of 10.846, and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient of 0.830 indicates a very strong relationship, with an  $R^2$  value of 68.9%. Simultaneously, the multiple regression analysis produced the equation  $Y = 6.165 + 0.193X_1 + 0.576X_2$ . The selection variable has a significant effect ( $0.000 < 0.05$ ), while recruitment is not significant ( $0.113 > 0.05$ ). The F-test result of 61.889 with a significance level of  $0.000 < 0.05$  indicates that recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance. The correlation coefficient (R) of 0.839 shows a very strong relationship, with a combined contribution of 70.4%.*

**Keywords:** *Recruitment, Selection, Employee Performance.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Cisarua Mountain Dairy Tbk Sentul. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 55 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 7,299 + 0,715X$ , nilai t hitung 7,752 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi sebesar 0,729 menunjukkan hubungan kuat dengan kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 53,1%. Seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan  $Y = 9,122 + 0,709X$ , nilai t hitung 10,846 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi sebesar 0,830 menunjukkan hubungan sangat kuat dengan kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 68,9%. Secara simultan, hasil regresi menghasilkan persamaan  $Y = 6,165 + 0,193X_1 + 0,576X_2$ . Variabel seleksi berpengaruh signifikan (sig.  $0,000 < 0,05$ ), sedangkan rekrutmen tidak signifikan (sig.  $0,113 > 0,05$ ). Uji F menunjukkan nilai 61,889 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,839 menunjukkan hubungan sangat kuat dengan kontribusi sebesar 70,4%.

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

### PENDAHULUAN

Susu merupakan salah satu sumber protein hewani dengan kandungan gizi yang tinggi untuk kebutuhan manusia dan keberadaannya strategis untuk menghasilkan SDM berkualitas untuk pembangunan nasional. Maka perlu disiapkan produksi secara berkelanjutan, kandungan makronutrien dan mikronutrien yang lengkap pada susu juga berpengaruh sangat vital pada masa pertumbuhan, menunjang kesehatan dan kecerdasan, serta mampu berperan dalam pencegahan stunting pada anak.

Persaingan di industri susu saat ini di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang signifikan. Meskipun permintaan susu terus meningkat, produksi domestik masih

jauh dari mencukupi kebutuhan nasional, dengan sekitar 80% susu yang beredar di pasaran berasal dari impor.

Sumber daya manusia adalah aset kunci dalam sebuah organisasi, mencakup keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu. Pengelolaan SDM melibatkan rekrutmen, pengembangan dan retensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu

**Tabel 1. 1**  
**Fenomena Kinerja Karyawan PT. CISARUA MOUNTAIN DAIRY TBK**  
**SENTUL Tahun 2022 – 2024**

No	Aspek Penelitian	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan	100%	95%	92%	90%
2	Melakukan pekerjaan	100%	92%	88%	87%
3	Melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya	100%	93%	90%	87%
4	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	100%	91%	88%	88%
5	Memiliki kejujuran yang tinggi	100%	90%	89%	90%
<b>Rata-Rata Kinerja Karyawan PT.CISARUA MOUNTAIN DAIRY TBK SENTUL</b>			<b>92,5%</b>	<b>89,4%</b>	<b>88,4%</b>

*Sumber PT Cisarua Mountain Dairy TBK Sentul*

Berdasarkan table 1.1 tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik atau rendah. Rendah nya kinerja karyawan akan berdampak buruk bagi perkembangan Perusahaan terutama PT. CISARUA MOUNTAIN DAIRY TBK SENTUL yang bergerak dibidang produsen produk makanan dan minuman terbesar di Indonesia, karena akan membuat pelanggan beralih ke Perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama tentunya ini akan dapat merugikan Perusahaan secara langsung, seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang telah di tetapkan Perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan keinginan dan harapan Perusahaan

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan diketahui dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa keluhan atasan terhadap kinerja karyawan, seperti kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Selain itu lemahnya kemampuan komunikasi karyawan pada atasan menyebabkan terjadi pemborosan dokumen akibat kesalahan pencatatan. Hasil observasi juga diketahui ada karyawan yang menyelesaikan tugas Berdasarkan table 1.1 tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik atau rendah. Rendah nya kinerja karyawan akan berdampak buruk bagi perkembangan Perusahaan terutama PT. CISARUA MOUNTAIN DAIRY TBK SENTUL yang bergerak dibidang produsen produk makanan dan minuman terbesar di Indonesia, karena akan membuat pelanggan beralih ke Perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama tentunya ini akan dapat merugikan Perusahaan secara langsung, seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja

yang tinggi jika beban kerja yang telah di tetapkan Perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan keinginan dan harapan Perusahaan

**Tabel 1. 2**  
**Data Sumber Rekrutmen PT CISARUA MOUNTAIN DAIRY TBK**

Sumber rekrutmen	Jenis Sumber	Tahun		
		2022	2023	2024
Internal	Promosi	16	22	12
	Rotasi	4	6	4
	Demosi	0	0	0
<b>Jumlah</b>		20	28	16
External	Lembaga Pendidikan	9	8	3
	Platfrom Lowongan Kerja	11	7	7
	Media Sosial	6	9	4
<b>Jumlah</b>		26	24	14
<b>Total Jumlah Keseluruhan</b>		46	52	30

*Sumber PT CISARUA MOUNTAID DAIRY TBK*

Berdasarkan tabel 1.2 Total jumlah rekrutmen yang dilakukan perusahaan mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 jumlah rekrutmen tercatat sebanyak 46 orang, kemudian meningkat menjadi 52 orang pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 jumlah tersebut menurun drastis menjadi hanya 30 orang. Penurunan sebesar 42,3% dari tahun sebelumnya ini mengindikasikan adanya kebijakan pengurangan kebutuhan tenaga kerja atau kendala dalam proses rekrutmen itu sendiri. Hal ini dapat berdampak pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan efektivitas operasional perusahaan

**Tabel 1. 3**  
**Data Kualifikasi Pendidikan dan Penempatan PT CISARUA MOUNTAID DAIRY TBK**

Standar Kualifikasi Pendidikn	Penempatan				
	Operator Filling	Operator Proses	Operator Packing	Leader	supervisor
SMK/SMA	56	24	17	0	0
Strata 1	6	1	7	6	3
Strata 2	0	0	0	0	0
Strata 3	0	0	0	0	0

*Sumber PT CISARUA MOUNTAID DAIRY TBK*

Sementara itu, tidak ada satu pun dari posisi operator yang berasal dari jenjang pendidikan Strata 2 (D3) maupun Strata 3 (S1/S2). Hal ini menunjukkan bahwa posisi operator dipandang hanya membutuhkan lulusan pendidikan menengah. Meskipun secara umum hal ini sesuai dengan kualifikasi standar industri manufaktur, namun tidak adanya karyawan berpendidikan tinggi dalam posisi ini juga bisa menjadi indikasi bahwa perusahaan belum cukup menarik bagi lulusan perguruan tinggi untuk bergabung atau belum membuka jalur karier teknis profesional dari pendidikan tinggi ke posisi operasional.

## **KAJIAN TEORI**

### **Rekrutmen**

Mathis dalam Lola kori dan Suryalena (2018:2) berpendapat bahwa Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja

### **Seleksi**

Menurut Teguh (Sunarsi, 2018:17) seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Menurut Sri Larasati (2018:59) Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang untuk menempati suatu jabatan tertentu yang tersedia. “Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini, yang dilakukan oleh perusahaan tersebut”

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:67), Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan instrumen seleksi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2681). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrumen seleksi tersebut adalah valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

#### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 13**  
**Uji Relibilitas Variabel Rekrutmen (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	12

*Sumber : Data diolah 2025*

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926 dengan jumlah item sebanyak 12 pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik

**Tabel 4. 14**  
**Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

*Sumber : Data diolah 2025*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943 dengan jumlah item sebanyak 12 pernyataan. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat tinggi, sehingga instrumen yang digunakan dapat dikategorikan sebagai reliabel

**Tabel 4. 15**  
**Uji Reliabilitas Variabel Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

*Sumber : Data diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,963 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi (excellent reliability).

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 16**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Rekrutmen	Seleksi	Kinera Karyawan
N		55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.87	41.65	38.65
	Std. Deviation	8.959	10.287	8.784
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.136	.102
	Positive	.084	.102	.098
	Negative	-.124	-.136	-.102
Test Statistic		.124	.136	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035 <sup>c</sup>	.013 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

*Sumber: Data Diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Rekrutmen sebesar 0.200, variabel Seleksi sebesar 0.200, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.200. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.050, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 17**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.165	3.317		1.859	.069		
	Rekrutmen	.193	.120	.197	1.611	.113	.379	2.636
	Seleksi	.576	.105	.675	5.512	.000	.379	2.636

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0.10 dan VIF di bawah 10, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Rekrutmen dan Seleksi layak digunakan dalam model regresi untuk menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.693	4.869	1.975

a. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,975 yang berada diantara interval 1,550-2,460

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.002	2.025		3.458	.001
	TOTALX1	.045	.073	.131	.617	.540
	TOTALX2	-.129	.064	-.429	-2.024	.048

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Glejser lest model pada variabel rekrutmen (X1), diperoleh nilai probability signifikan (Sig.), sebesar 0,540 , Dimana keduanya nilai signifikan

(Sig.) > 0,5. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Rekrutmen (X1), Dan Seleksi (X2) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.165	3.317		1.859	.069
	rekrutmen	.193	.120	.197	1.611	.113
	seleksi	.576	.105	.675	5.512	.000

a. Dependent Variable: kinerja  
Sumber: Data Diolah 2025

1. Nilai konstanta sebesar 6,165 menunjukkan bahwa apabila variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan seleksi (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak dilakukan, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 6,165 satuan
2. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,193 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,193 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,113 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik pada taraf 5%.
3. Koefisien regresi seleksi sebesar 0,576 berarti setiap peningkatan satu satuan pada skor seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik pada taraf 5%.
4. Koefisien bertanda positif pada kedua variabel bebas menunjukkan bahwa baik rekrutmen maupun seleksi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan semakin baik proses rekrutmen dan seleksi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 27**  
**Korelasi Nilai R Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**  
**Correlations**

		rekrutmen	seleksi	kinerja
rekrutmen	Pearson Correlation	1	.788**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
seleksi	Pearson Correlation	.788**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
kinerja	Pearson Correlation	.729**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson pada Tabel di atas, diperoleh bahwa hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,788 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini berada pada interval 0,60 – 0,799 yang menunjukkan kategori hubungan kuat. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kualitas proses seleksi yang dapat dilaksanakan

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1),  
Seleksi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.693	4.869

a. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen  
Sumber: Data Diolah 2025

diperoleh nilai R sebesar 0,839 yang menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara variabel seleksi dan rekrutmen dengan kinerja karyawan termasuk kategori sangat kuat, sesuai dengan kriteria interval koefisien korelasi (0,80 – 1,000). Nilai R Square sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa sebesar 70,4% variasi perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel seleksi dan rekrutmen, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. 31**  
**Hasil Uji t Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.299	4.127		1.769	.083
	rekrutmen	.715	.092	.729	7.752	.000

a. Dependent Variable: kinerja  
Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dari table diatas, diketahui hasil uji t, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan t hitung (7.752) > (0,1675) t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4. 32**  
**Hasil Uji t Variabel Rekrutmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.122	2.803		3.254	.002
	seleksi	.709	.065	.830	10.846	.000

a. Dependent Variable: kinerja  
Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dari table diatas, diketahui uji t, diperoleh Sig. = 0.000 < 0.05 dan t hitung (10.846) > (0,1675) t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4. 33**  
**Hasil Uji Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2933.883	2	1466.941	61.889	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1232.554	52	23.703		
	Total	4166.436	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 61,889 dengan signifikansi (Sig.) = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cisarua Mountain Dairy TBK Sentul secara simultan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, maka penulis kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Rekrutmen Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cisarua Mountain Dairy Tbk Sentul. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 7,299 + 0,715X$ , dengan nilai t hitung sebesar  $7,752 > t$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,531 berarti bahwa rekrutmen memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik proses rekrutmen yang dilaksanakan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cisarua Mountain Dairy Tbk Sentul. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi  $Y = 9,122 + 0,709X$ , dengan nilai t hitung sebesar  $10,846 > t$  tabel serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara seleksi dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,689 menjelaskan bahwa variabel seleksi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 68,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan seleksi yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan
3. Rekrutmen dan seleksi Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,165 + 0,193X_1 + 0,576X_2$ , yang menunjukkan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel rekrutmen memiliki koefisien regresi sebesar 0,193 dengan nilai t hitung 1,611 dan signifikansi  $0,113 > 0,05$ , sehingga secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Sementara itu, variabel seleksi memiliki koefisien regresi sebesar 0,576 dengan nilai t hitung 5,512 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 61,889 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,839 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa rekrutmen dan seleksi berkontribusi sebesar 70,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

### Daftar Buku:

- Pengantar Manajemen. (2023). (n.p.): Nawa Litera Publishing.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2024). (n.p.): Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2024). (n.p.): TOHAR MEDIA.
- Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen & Seleksi. (n.d.). (n.p.): Esensi.
- Atikawati, E., dan R. Udjang. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 4(1)
- Pengantar Manajemen: Teori, Konsep, dan Wawasan Dasar Ilmu Manajemen serta Perkembangannya. (n.d.). (n.p.): PT. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Metodologi penelitian kualitatif. (2018). (n.p.): CV Jejak (Jejak Publisher).
- Buku Gramedia Cinere. *Jurnal Dirupsi Bisnis* 1(2): 53-69
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). Faktor-faktor penilaian terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91-100.
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). Faktor-faktor penilaian terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91-100.

### Daftar Jurnal

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilawati, I., Sarbini, A., & Setiawan, A. I. (2016). Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pelayanan Bimbingan Manasik Haji di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 190- 206.
- Hermawati, H. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR

- MINUM KOTA BENGKULU. *Creative Research Management Journal*, 3(2), 15-25.
- Laili, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia.
- Simangunsong, E., Kristina, M. H., & Bangun, K. (2025). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPDIT CU PARDOMUAN PAKKAT. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 13-25.
- Indonesia, K. K. D. P. T., & Amalia, N. Z. Analisis Terhadap Ketepatan Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12
- Putri, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Pakuan Kota Bogor (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1-18Lampiran
- Adawiah, R., & Maulida, H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2 (2), 396-403.