



Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SMART Vet Indonesia

Nabila Zulpayanti¹, Shella Puspita Sari²

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.*

**Email: Nabilazulfayanti@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Vet Indonesia. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh sebanyak 50 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner Skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 30 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, uji t, uji F, koefisien parsial dan determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -6,126 + 0,409X_1 + 0,922X_2$, yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan variabel seleksi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Hasil uji t menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 4,622 > t_{tabel} = 2,012$; Sig. = $0,001 < 0,05$) serta seleksi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 4,459 > t_{tabel} = 2,012$; Sig. = $0,001 < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 30,316 > F_{tabel} = 3,20$; Sig. = $0,001 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,567 menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berkontribusi sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas rekrutmen dan memperketat proses seleksi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of recruitment and selection on employee performance at PT Smart Vet Indonesia. The study employs a quantitative descriptive method with a saturated sampling technique involving 50 employees. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using SPSS version 30, utilizing validity and reliability tests, classical assumptions, simple and multiple linear regression, t-tests, F-tests, and partial and determination coefficients. The multiple linear regression analysis yielded the equation $Y = -6.126 + 0.409X_1 + 0.922X_2$, indicating that recruitment and selection influence employee performance, with the selection variable exerting a more dominant influence. T-test results show that recruitment affects employee performance ($t\text{-count} = 4.622 > t\text{-table} = 2.012$; Sig. = $0.001 < 0.05$) and selection also affects employee performance ($t\text{-count} = 4.459 > t\text{-table} = 2.012$; Sig. = $0.001 < 0.05$). F-test results indicate that recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance ($F\text{-count} = 30.316 > F\text{-table} = 3.20$; Sig. = $0.001 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.567 shows that recruitment and selection contribute 56.7% to employee performance, while 43.3% is influenced by other factors. Therefore, the company needs to improve the effectiveness of recruitment and tighten the selection process to improve employee performance.

table = 3.20; Sig. = 0.001 < 0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.567 indicates that recruitment and selection contribute 56.7% to employee performance, while 43.3% is influenced by other factors. Therefore, the company needs to enhance recruitment effectiveness and tighten the selection process to improve employee performance.

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan dalam lingkungan organisasi dan cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi, memiliki kompetensi yang sesuai, serta mampu bekerja secara efektif dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin dinamis (World Economic Forum, 2023). Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional sekaligus menentukan kualitas pencapaian pekerjaan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi karena kedua proses tersebut menjadi tahap awal dalam memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kesesuaian dengan pekerjaan (Hasibuan, 2025). PT Smart Vet Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan hewan yang didukung oleh dokter hewan, staf administrasi, dan paramedis. Kondisi tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan dan kelancaran operasional perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Batjo et al., 2018) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai ilmu serta seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasi atas sumber daya manusia saat akuisisi, pengadaan, kompensasi, integrasi serta pemutusan hubungan kerja, dengan mencapai kepentingan organisasi, aspirasi karyawan dan kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut (Ganyang, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan istilah sumber daya manusia merujuk pada setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berinteraksi dengan perusahaan tersebut. Disimpulkan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia dengan tepat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sekaligus membangun hubungan kerja dan komunikasi yang positif antara manajemen dan karyawan.

Kualitas proses rekrutmen dan seleksi pada akhirnya berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dewi et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kinerja yang baik menunjukkan

bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Permasalahan kinerja karyawan terlihat dari hasil evaluasi internal PT Smart Vet Indonesia terhadap 50 karyawan selama periode 2023–2025. Standar kinerja perusahaan ditetapkan sebesar 100%, tetapi pencapaian keseluruhan kinerja hanya sebesar 80% pada 2023, meningkat menjadi 84% pada 2024, kemudian menurun menjadi 75% pada 2025. Jika dilihat berdasarkan indikator, kualitas kerja memiliki rata-rata 79%, kuantitas kerja 83%, tanggung jawab 81%, kerja sama 78%, dan inisiatif kerja 77%. Dengan demikian, kualitas kerja, kerja sama, dan inisiatif masih berada pada kategori cukup dan belum mencapai standar perusahaan.

Menurut (Kharisma & Wening, 2023), rekrutmen adalah proses mencari dan merekrut karyawan potensial yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja organisasi. Proses rekrutmen yang baik akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang kerjanya efektif dan berprofesionalitas. Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2021) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Selain permasalahan kinerja, hasil pra-survei terhadap 25 responden menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT Smart Vet Indonesia masih menghadapi beberapa kendala. Dari 300 jawaban pada enam dimensi rekrutmen, sebanyak 120 jawaban (40%) menunjukkan kondisi positif, sedangkan 180 jawaban (60%) menunjukkan adanya permasalahan. Keenam dimensi tersebut meliputi jumlah pelamar, sumber pelamar, tingkat konversi, waktu pemenuhan, kualitas kandidat, dan keberhasilan penempatan. Pada dimensi jumlah pelamar, sebanyak 15 responden (60%) menyatakan bahwa perusahaan belum mampu menarik jumlah pelamar yang memadai, sedangkan 10 responden (40%) menyatakan sudah memadai. Selanjutnya, terkait kesesuaian jumlah pelamar dengan kebutuhan tenaga kerja, 14 responden (56%) menyatakan belum sesuai dan 11 responden (44%) menyatakan sudah sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan kemampuan dalam menarik pelamar yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Permasalahan tersebut menjadi semakin penting karena proses rekrutmen tidak hanya berkaitan dengan jumlah pelamar yang diperoleh, tetapi juga kualitas kandidat dan keberhasilan penempatan. Dalam penelitian ini, rekrutmen diukur melalui jumlah pelamar, sumber pelamar, tingkat konversi, waktu pemenuhan, kualitas kandidat, dan tingkat kesuksesan penempatan (Cahyadi et al., 2023).

Selain rekrutmen, seleksi merupakan tahapan penting karena perusahaan perlu menentukan kandidat yang paling sesuai dari sejumlah pelamar yang tersedia. Proses seleksi dapat mempertimbangkan beberapa aspek, seperti kualifikasi pendidikan, keterampilan dan kompetensi, pengalaman kerja, kepribadian, serta wawancara (Darmawan, 2023). Penerapan proses seleksi yang terstruktur dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki kesesuaian dengan persyaratan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Menurut (Wardhana, 2024) seleksi merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk memilih calon karyawan yang paling cocok dengan kebutuhan organisasi sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pendapat itu menyatakan bahwa seleksi dilakukan agar perusahaan bisa mendapatkan kandidat terbaik dari sekian banyak pelamar yang mengajukan diri. Proses ini sangat penting karena menentukan kualitas orang-orang yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Permasalahan juga ditemukan dalam proses seleksi. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 25 responden, terdapat 107 jawaban (47,5%) yang menunjukkan kondisi positif, sedangkan 118 jawaban (52,5%) menunjukkan adanya permasalahan. Pra-survei seleksi mencakup lima dimensi, yaitu kesesuaian kualifikasi akademik, kompetensi kandidat, relevansi pengalaman profesional,

kesesuaian karakter individu, dan efektivitas wawancara. Pada dimensi kesesuaian kualifikasi akademik, sebanyak 15 responden (60%) menyatakan bahwa pendidikan pelamar sesuai dengan persyaratan jabatan, sedangkan 10 responden (40%) menyatakan tidak sesuai. Namun, ketika dilihat dari kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pelaksanaan tugas, hanya 9 responden (36%) yang menyatakan sesuai, sedangkan 16 responden (64%) menyatakan tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pendidikan dengan persyaratan jabatan belum selalu diikuti dengan kesesuaian terhadap pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Ratnasari, 2019), seleksi merupakan proses di mana perusahaan menentukan siapa saja calon karyawan yang diterima atau ditolak dalam prosedur perekrutan tenaga kerja. Pendapat ini menyatakan bahwa proses seleksi merupakan langkah penting bagi perusahaan dalam memilih kandidat terbaik yang dianggap memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Sunarsi (2018) menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Suryani dan Sulaeman (2023) juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat pentingnya menguji hubungan ketiga variabel tersebut pada PT Smart Vet Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Vet Indonesia. Menurut (Sugiyono, 2023), "metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi *positivisme*, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Smart Vet Indonesia yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2025) "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data penelitian diperoleh melalui data primer dengan teknik observasi dan penyebaran kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian terdiri atas Rekrutmen (X_1) sebagai variabel independen pertama, Seleksi (X_2) sebagai variabel independen kedua, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel Pengujian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien parsial dan determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smart Vet Indonesia. Sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan terhadap variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,279 hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, dengan nilai signifikan seluruh item sebesar $0.000 < 0,05$.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument penelitian. Berdasarkan hasil uji Cronbach's Alpha, variabel Rekrutmen (X1) memperoleh nilai 0,913, Seleksi (X2) sebesar 0,731, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,932. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dan instrument penelitian dapat di percaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji Asumsi Klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2016:342) berpendapat, sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut juga diperkuat oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai kurva normal serta Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,898 dan VIF sebesar 1,114. Nilai Tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Rekrutmen dan Seleksi dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson memperoleh nilai DW sebesar 1,833. Dengan jumlah sampel 50 responden dan dua variabel independen, diperoleh dL sebesar 1,462 dan dU

sebesar 1,628. Karena nilai DW berada di antara dU dan 4-dU, yaitu $1,628 < 1,833 < 2,372$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatter Plot. Hasil pengujian menunjukkan penyebaran residual pada grafik digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam model regresi. Berdasarkan hasil grafik tersebut, model regresi dinyatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Greener & Martelli, 2018). Berdasarkan tabel Coefficients, persamaan regresi linear berganda yang menggambarkan hubungan antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.126	7.027		
	Rekrutmen (X1)	.409	.088	.470	4.622
	Seleksi (X2)	.922	.207	.454	4.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menghasilkan persamaan $Y = -6,126 + 0,409X1 + 0,922X2$ Koefisien Rekrutmen sebesar 0,409 dan Seleksi sebesar 0,922 bernilai positif. Artinya, peningkatan pada Rekrutmen dan Seleksi diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Koefisien Seleksi yang lebih besar menunjukkan bahwa Seleksi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Rekrutmen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.549	4,858

Secara simultan, Rekrutmen dan Seleksi memperoleh nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7%. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 56,7%, sedangkan 43,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil Uji t Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Suatu variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Selain itu, kriteria pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.), di mana variabel dikatakan berpengaruh apabila nilai Sig. < 0,05. Sebaliknya, apabila nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak dan variabel tersebut dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji t Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.126	7.027		
	Rekrutmen (X1)	.409	.088	.470	4.622
	Seleksi (X2)	.922	.207	.454	4.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut, Rekrutmen memperoleh nilai t hitung sebesar 4,622, lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,012, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Seleksi juga memperoleh nilai t hitung sebesar 4,459 > 2,012 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut (Dr. Sugiyono, 2019) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji F, atau yang dikenal sebagai uji simultan, bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y). Adapun hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1279.035	2	639.518	30.316	<.001 ^b
	Residual	991.465	47	21.095		
	Total	2270.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,316, sedangkan F tabel sebesar 3,20 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smart Vet Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Rekrutmen sebesar 0,409, yang berarti setiap peningkatan pada proses rekrutmen akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,622 > t$ tabel 2,012 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan dalam menarik dan memperoleh kandidat yang sesuai, semakin besar peluang perusahaan mendapatkan karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sumber pelamar, kualitas kandidat, waktu pemenuhan posisi, serta keberhasilan penempatan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar $4,459 > t$ tabel 2,012 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa koefisien regresi Seleksi sebesar 0,922. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Seleksi memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Proses mempertimbangkan pendidikan, keterampilan dan kompetensi, pengalaman kerja, kepribadian, serta wawancara dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $30,316 > F$ tabel 3,20 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan

demikian, Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -6,126 + 0,409X_1 + 0,922X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien Rekrutmen sebesar 0,409 dan Seleksi sebesar 0,922 memiliki arah positif. Artinya, peningkatan kualitas Rekrutmen dan Seleksi cenderung diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien Seleksi yang lebih besar daripada Rekrutmen menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, Seleksi memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7% menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 56,7%, sedangkan 43,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik proses Rekrutmen dan Seleksi yang diterapkan perusahaan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smart Vet Indonesia. Selain itu, seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smart Vet Indonesia. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,567 menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, N., & Mahadin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Penerbit Aksara Timur.
- Cahyadi, Nur Sabtohadhi, J. Alkadrie, S. Agussaid, Megawa, Khasanah, Djajasinga, & N. Djundharto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV Rey Media Grafika.
- Darmawan, D. A. P. A. C. S. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital* (1st ed.). PT Sonpedia Publishing.
- Dewi, et al. (2022). *(Studi empiris pada puskesmas kecamatan candimulyo) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 113-125*
- Dr. Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian* (A. Susanto, Ed.; 2nd ed.).
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita* (1st ed.). In Media.
- Greener, S., & Martelli, J. (2018). *An Introduction to Business Research Methods* (3rd ed.). Bookboon.
- Hasibuan. (2025). *Etika Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Anugerah & Azmi, Eds.; 1st ed.). PT Nawala Gama Education.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal E-Bis, 7(1), 61–80*. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>

- Prof. Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 7th ed.). CV Alfabeta.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV Qiara Media.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap produktivitas kinerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14–31.
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2)
- Wardhana, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0* (1st ed.). CV Eureka Media Aksara.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report*. <https://weforum.org>