



Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sakti Logistik Di Jakarta Timur

Dinda Nurhaliza ^{1*}, Rini Septiowati ²

¹Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: dndliz07@gmail.com, dosen01402@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to examine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. Bima Sakti Logistik, East Jakarta. This study employs a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling, involving 58 respondents. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that recruitment has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 19.6% and hypothesis testing indicating that the calculated t value $>$ t table ($3.695 > 1.672$). Selection also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 33.9% and a calculated t value $>$ t table ($5.356 > 1.672$). Simultaneously, recruitment and selection have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 14.086 + 0.158X_1 + 0.476X_2$. The coefficient of determination is 36.2%, while the remaining 63.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows that the calculated F value $>$ F table ($15.625 > 3.16$).*

Keywords Rekrutmen, Selection, Employee Performance

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 19,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,695 > 1,672$). Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,356 > 1,672$). Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,086 + 0,158X_1 + 0,476X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($15,625 > 3,16$).*

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

PT. Bima Sakti Logistik merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan transportasi, dengan cakupan layanan pengiriman barang melalui jalur darat dan laut, baik domestik maupun internasional. Dalam operasinya, Perusahaan ini sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kerja para karyawannya, mulai dari staf lapangan hingga manajemen. Hal ini menempatkan fungsi rekrutmen dan seleksi sebagai aspek krusial dalam menciptakan tim kerja yang berkinerja tinggi.

Dengan tingkat persaingan di industri logistik yang semakin ketat, disertai dengan meningkatnya kebutuhan akan layanan yang cepat, tepat dan efisien baik untuk sektor manufaktur, distribusi, maupun konsumen ritel, maka jelas bahwa sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mengimplementasikan visi misi Perusahaan dalam memenuhi harapan pelanggannya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang handal dan professional menjadi asset penting yang harus dimiliki oleh Perusahaan logistik.

Namun, dalam praktiknya banyak Perusahaan menghadapi tantangan dalam proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja, baik dari sisi kualitas pelamar, kesesuaian kualifikasi dengan kebutuhan posisi, maupun keterbatasan dalam metode seleksi yang digunakan. Ketidaktepatan dalam proses tersebut dapat berdampak negative terhadap produktivitas kerja, meningkatkan tingkat turnover, serta menurunkan kualitas pelayanan Perusahaan secara keseluruhan

Penyelenggaraan kegiatan logistik di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi landasn hukum operasional sektor transportasi dan distribusi barang. Beberapa regulasi yang relevan adalah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan Angkutan Jalan, yang mengatur aspek keselamatan, kelancaran, dan ketertiban lalu lintas di jalan raya, Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 tentang jalan, yang menjadi dasar hukum pengelolaan jalan sebagai prasarana utama transportasi darat, serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran yang mengatur system transportasi laut, termasuk kegiatan pengangkutan barang dan Pelabuhan.

Kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu Perusahaan atau organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang menunjukkan kinerja sangat baik menjadi asset yang berharga bagi Perusahaan karena mampu mendukung efektivitas manajemen dalam mencapai tujuan strategis Perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dari sumber daya manusia dapat menjadi hambatan dalam proses operasional dan berdampak negative terhadap pencapaian keseluruhan kinerja Perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran dan peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan dan kinerja seorang karyawan dalam Perusahaan dilihat sesuai kinerja yang dicapai oleh karyawannya, maka dari itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan unjuk kinerja yang baik agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Sakti Logistik, terlihat bahwa kinerja karyawan terlihat stabil.

Adapun hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Bima Sakti Logistik, pada tahun 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Logistik

No	Aspek	2022	2023	2024	Target
1	Kualitas Kerja	80%	78%	75%	100%
2	Kuantitas Kerja	80%	77%	76%	100%
3	Pengetahuan Kerja	80%	80%	79%	100%
4	Pelaksanaan Tugas Pekerjaan	82%	79%	75%	100%
5	Tanggung Jawab Pekerjaan	82%	78%	75%	100%
	Rata-rata	80.8%	78.4%	76%	

Sumber : data diolah tahun 2022-2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator pengetahuan kerja, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya, dari keseluruhan indikator pencapaian setiap tahunnya cenderung stagnan

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survey Rekrutmen PT. Bima Sakti Logistik

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian				Presentase
			Ya	%	Tidak	%	
1	Metode Rekrutmen	Perusahaan menggunakan metode rekrutmen yang efektif (misalnya, wawancara terstruktur, tes psikometri).	17	56,7%	13	43,3%	100%
2.	Metode Rekrutmen	Penilaian kandidat didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya untuk setiap posisi.	19	63,3%	11	33,7%	100%
3.	Prosedur	Proses rekrutmen memiliki prosedur yang jelas dan mudah dipahami oleh kandidat.	20	66,7%	10	33,3%	100%
4.	Prosedur	Informasi mengenai deskripsi pekerjaan dan persyaratan kualifikasi disajikan secara detail dan akurat dalam iklan lowongan.	20	66,7%	10	33,3%	100%
5.	Sumber-Sumber Rekrutmen	Perusahaan memanfaatkan berbagai sumber rekrutmen (misalnya, situs web karier, media sosial,	16	53,3%	14	46,7%	100%

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian				Presentase
			Ya	%	Tidak	%	
		referensi karyawan).					

Sumber: Hasil Pra-survey PT. Bima Sakti Logistik

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil pra survey terhadap 30 karyawan di PT. Bima Sakti Logistik, menunjukkan bahwa proses rekrutmen belum sepenuhnya optimal, hal ini dibuktikan dengan masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Salah satu permasalahan utama adalah belum optimalnya penggunaan metode rekrutmen yang efektif, karena hanya 56,7% responden yang menyatakan setuju. Kondisi ini timbul akibat metode seleksi yang belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten dan objektif, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kesenjangan antara kompetensi kandidat dan tuntutan organisasi.

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey Seleksi PT. Bima Sakti Logistik

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian				Presentase
			Ya	%	Tidak	%	
1.	Pengalaman	Pengalaman kandidat sesuai dengan persyaratan posisi.	19	63,3%	11	36,7%	100%
2.	Pengalaman	Pengalaman kandidat mencakup minimal 2 tahun di bidang serupa.	21	70%	9	30%	100%
3.	Tes Tertulis	Hasil tes tertulis kandidat memenuhi standar yang ditetapkan.	18	60%	12	40%	100%
4.	Tes Tertulis	Kandidat mampu menyelesaikan tes tertulis dengan waktu yang diberikan.	20	66,7%	10	33,7%	100%
5.	Tes Wawancara	Penampilan dan jawaban kandidat dalam wawancara menunjukkan potensi yang baik.	21	70%	9	30%	100%

Sumber: Hasil Pra-survey PT. Bima Sakti Logistik

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil pra survey terhadap 30 karyawan di PT. Bima Sakti Logistik, menunjukkan bahwa proses seleksi dinilai cukup memadai, meskipun masih teridentifikasi beberapa kendala yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Pada aspek pengalaman kerja, sebanyak 63,3% responden menyatakan bahwa latar belakang kandidat telah sesuai dengan persyaratan jabatan, namun 36,7% responden lainnya menyatakan ketidaksetujuan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara pengalaman kandidat dan kebutuhan posisi, yang kemungkinan besar disebabkan oleh

kurangnya ketelitian dalam tahap penyaringan awal. Akibatnya, organisasi berisiko merekrut individu yang membutuhkan waktu adaptasi yang lebih panjang

2. KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin, 2017:119).

Seleksi

Menurut Kasmir (2016:101), “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi. Dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan pada data, seluruh butir kuesioner pada variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,258), dengan demikian maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel Seleksi (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah diolah sebagai data penelitian
3. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	10

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,757, seleksi (X_2) sebesar 0,697 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,685, semuanya dinyatakan reliabel. hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.96994143	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.093	
	Negative	-.048	
Test Statistic		.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.236	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.225
		Upper Bound	.247

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.086	4.599		3.063	.003		
	Rekrutmen	.158	.111	.182	1.427	.159	.710	1.408
	Seleksi	.476	.126	.484	3.787	<.001	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel rekrutmen 0,710 dan seleksi sebesar 0,710 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel rekrutmen sebesar 1,408 dan seleksi sebesar 1,408 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.362	.339	3.02346	2.087

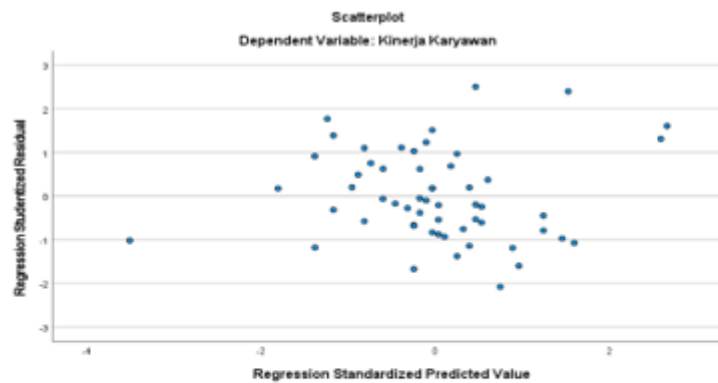
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,087 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2025

Gambar 4. 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.086	4.599		3.063	.003
	Rekrutmen	.158	.111	.182	1.427	.159
	Seleksi	.476	.126	.484	3.787	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

1. Nilai konstanta sebesar 14,086 diartikan bahwa variabel rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) tidak mempertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 14,086 poin
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,158 poin
3. Nilai koefisien regresi seleksi (X₂) sebesar 0,476 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel seleksi (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,476 poin

Analisis Koefisiensi Korelasi (r)

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.339	3.02346

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Data diolah, 2025

pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 dimana nilai tersebut berada pada interval artinya variabel rekrutmen dan seleksi memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (r)

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.339	3.02346

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-36,2\%) = 63,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.313	4.143		5.869	<.001
	Rekrutmen	.384	.104	.443	3.695	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,695 > 1,672)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 maka ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Seleksi (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.463	4.327		3.805	<.001
	Seleksi	.573	.107	.582	5.356	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,356 > 1,672$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.660	2	142.830	15.625	<.001 ^b
	Residual	502.771	55	9.141		
	Total	788.431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($15,625 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan signifikan $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 24,313 + 0,384X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,443 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai

- determinasi sebesar 19,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,695 > 1,672$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan
2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,463 + 0,573X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,582 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 33,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,356 > 1,672$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan
 3. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,086 + 0,158X_1 + 0,476X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,602 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($15,625 > 3,16$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Aditama, R. (2020). *Manajemen Modern: Teori dan Praktik*. Gramedia Pustaka Utama.
- Adzim, I. N., & Vrikati, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar, S.IP., M.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Harahap, S., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasymi. (2018). *Manajemen SDM Strategis*. Penerbit Alfabeta.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Irmayani, D. N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA
- Karim, Ahmad. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Badung: CV. Intelektual Manifes Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. PT Rajagrafindo Persada.

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (hlm. 102). PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, S. P. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U. (2021). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Literasi Nusantara.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Poernomo, & Hartono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Revka Petra Media.
- Purnaya, I. K. G. (2016). *Manajemen Rekrutmen SDM: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Perusahaan: Pendekatan Kontemporer*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2016. *Management* (13th Edition). Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN).
- Simbolon, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen SDM dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sulistiyani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suhardi, Muhamad. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sufaidah, Siti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). *Teknik dan Metode Rekrutmen sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan*. *Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yamin, M. (2017). *Metode Pembelajaran Ekonomi*. Pontianak: IAIN Pontianak Press.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

JURNAL

- Aprilia, S., & Septiowati, R. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bina Insan Madani Sawangan Kota Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2286-2297.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Pratama, D. R., & Mildawani, T. S. (2022). Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KC Cibubur. *ARCHETYPE*, 5(1).
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Oktaviani, E., & Siamto, W. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 112–117.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rafel, H., & Octavianti, S. (2025). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(3), 4457-4474.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 165-173
- Sari, F. A., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru. *eCo-Buss*, 7(1), 97–107.