

# The Influence Of Recrutmen And Selection On Employe Performance Pt Meta Global Triasha (Survey Of X-Sha Outlet Singaparna Plaza Employees)

## Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Meta Global Triasha (Survei Pada Karyawan X-Sha Outlet Singaparna Plaza)

Fakhri Muhammad Rafiq<sup>1)</sup>; Arga Sutrisna<sup>2)</sup>; Dudu Risana<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan  
Tasikmalaya*

Email: <sup>1)</sup> [fakhrimrafiq@gmail.com](mailto:fakhrimrafiq@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id) ;<sup>3)</sup> [dudu.risana2017@gmail.com](mailto:dudu.risana2017@gmail.com)

### How to Cite :

Rafiq, M, F., Sutrisna. A., Risana.D. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Meta Global Triasha (Survei pada Karyawan X-Sha Outlet Singaparna Plaza). Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(3). DOI:<https://doi.org/10.70963/jemba.v1i3>

### ARTICLE HISTORY

Received [02 November 2024]

Revised [04 Januari 2025]

Accepted [13 April 2025]

### KEYWORDS

Rekrutmen, Seleksi, Employee  
Performance.

This is an open access article under  
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap PT Meta Global Triasha (X-Sha Survei Singaparna plaza) dengan jumlah populasi atau responden 43 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan eksplanatori, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sehingga yang digunakan 43 orang. Sumber data yang digunakan sumber data primer dan data tersebut dikumpulkan melalui pengumpulan kuesioner, wawancara dan observasi. pada penelitian ini. Alat analisis ini menggunakan regresi linier berganda. Pada proses pengujian hipotesis nya menggunakan Uji Simultan (F) dan Uji parsial (T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi bahwa kinerja karyawan PT Meta Global Triasha X-Sha Outlet Singaparna Plaza memiliki kualifikasi penilaian yang sangat baik. rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meta Global X-Sha (Survei Pada karyawan X-Sha Outlet Singaparna Plaza). rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meta Global Triasha X-Sha Singaparna Plaza, Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Meta Global Triasha X-Sha Singaparna Plaza.

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of recruitment and selection on PT Meta Global Triasha (X-Sha Survey Singaparna plaza) with a population or respondents of 43 employees. This research method uses explanatory research, while the sampling technique uses saturated samples. So 43 people used it. The data sources used are primary data sources and the data is collected through questionnaires, interviews and observations. in this research. This analysis tool uses multiple linear regression. In the hypothesis testing process, the Simultaneous Test (F) and Partial Test (T) are used. The research results show that in recruitment and selection, the performance of PT Meta Global Triasha X-Sha Outlet Singaparna Plaza employees has very good assessment qualifications. simultaneous recruitment and selection have a significant effect on the performance of PT Meta Global X-Sha employees (Survey of X-Sha Outlet Singaparna Plaza employees). Recruitment partially has a significant effect on the performance of employees at PT Meta Global Triasha X-Sha Singaparna Plaza. Selection has a partial effect on the performance of employees at PT Meta Global Triasha.*

## PENDAHULUAN

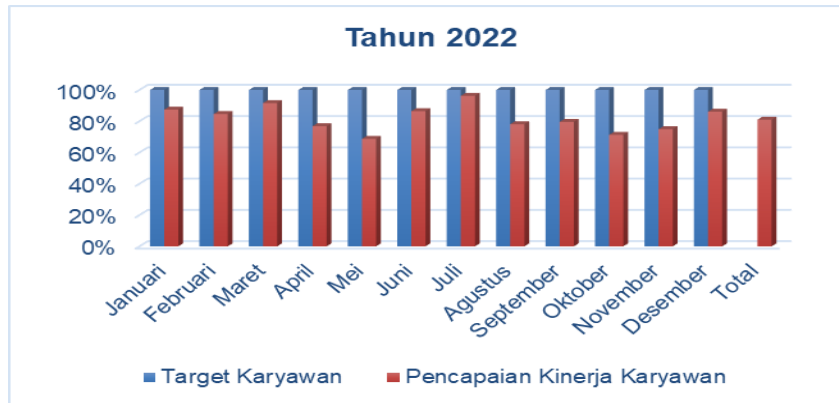
Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dari kinerja organisasi dan karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) sesuatu dapat mempengaruhi kualitas yang ada didalamnya

untuk mencapai sesuatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan merupakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sesuatu perusahaan yang berada di untuk mengelola perusahaan agar lebih berkembang. Perusahaan mencatat bahwa kualitas manajemen manusia diperusahaan terus berkembang. Dalam hal ini perusahaan harus mempunyai waktu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengembangan sumber daya manusia tentunya tidak dapat dipisahkan dari kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan, dan orientasi pegawai. Edy Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi” Dapat menentukan calon karyawan yang sesuai kriteria perusahaan hasil dari seleksi dapat diperoleh calon karyawan yang mampu bekerja optimal. Sumber daya manusia ini terkait dengan kinerja karyawan X-Sha Outlet Singaparna Plaza. Memang benar bagi manusia hal ini memerlukan kualifikasi mencapai tujuan yang jelas dan tepat guna untuk mencegah berkembangnya permasalahan dalam sesuatu perusahaan. Prosedur rekrutmen dan seleksi dengan menggunakan cara yang baik dan benar ini dampak terhadap manusia. Selain ini terkait dengan perusahaan PT Meta Global Triasha X-Sha, memberikan kinerja yang diharapkan perusahaan dalam hal rekrutmen yang signifikan.

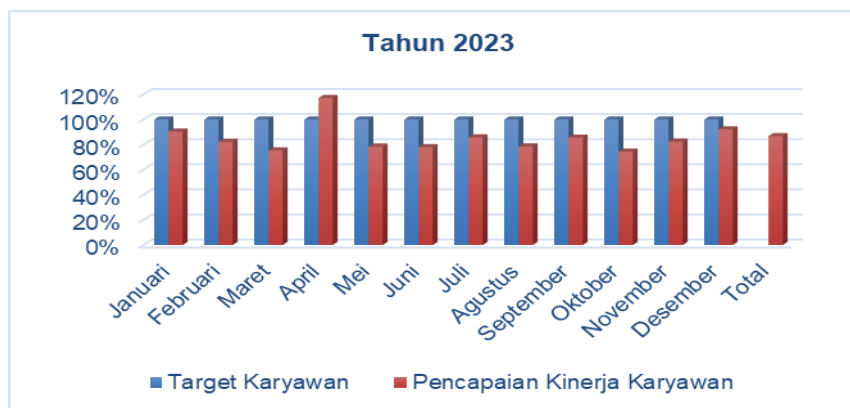
Dalam proses Seleksi dan Rekrutmen semuanya dilakukan secara optimal agar tidak terjadi permasalahan dalam perusahaan dan ketidakadilan dalam sebuah kinerja karyawan yang dibentuk oleh perusahaan. Oleh karena itu rekrutmen ini sangat berpengaruh signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang akan menentukan apakah rekrutmen pegawai merupakan sesuatu aset dalam organisasi dan oleh karena itu dapat dipertahankan dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam SDM adalah manusia itu sendiri. Saat ini diakui bahwa SDM adalah sesuatu yang penting didalamnya. Pelatihan pengembangan dan penelitian sumber daya manusia yang menguji pengetahuan dan keterampilan individu yang digunakan untuk pekerjaan yang efektif didalam perusahaan. Dengan demikian, proses Rekrutmen dan Seleksi ini menjadi dasar pelatihan sumber daya manusia yang berpengaruh pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan oleh karena itu maka dilakukannya sesuatu proses rekrutmen dan seleksi yang sangat berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Outlet X-Sha Singaparna Plaza ini merupakan perusahaan yang diteliti oleh penulis yang berjudul Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan, yang mana rekrutmen ini melalui tahapan tahapan karyawan ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang baik, untuk menciptakan efektifitas kinerja pada sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan profesional, bahwa seleksi dan rekrutmen ini sebagai sikap tanggung jawab dan profesional di dalam diri karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik tanpa melanggar aturan hukum. Komitmen dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang menghubungkan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada dalam tanggung jawab. X-Sha Outlet Singaparna Plaza merupakan salah satu perusahaan lokal yang bergerak pada bidang retail fashion, furniture, beds dan *Supermarket* yang ada di bawah naungan PT Meta Global Triasha. Saat ini X-Sha dapat hadir untuk setiap kalangan masyarakat khususnya di Singaparna Tasikmalaya X-Sha Outlet Singaparna Plaza mengutamakan kinerja untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen dengan tingkat kemudahan, dan kontribusi terhadap masyarakat. Oleh karena itu X-Sha Outlet Singaparna Plaza setiap beberapa bulan selalu melakukan perekrutan untuk memberikan kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan terhadap konsumen. Penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT Meta Global Triasha X-Sha ini Outlet Singaparna Plaza pada tahun 2022 dengan berjumlah 17 karyawan, tahun 2023 karyawan bertambah 41 orang. Pada tahun sekarang tepatnya ditahun 2024 karyawan di perusahaan PT Meta Global Triasha tepatnya outlet Singaparna plaza berjumlah 43 orang, tiap tahun outlet itu meningkat yang baik namun pada tahun 2024 hanya bertambah 3 orang dikarenakan adanya covid 19 berdampak pada tahun 2024 atau outlet tersebut tidak merekrut di karenakan tidak dibutuhkan. Meskipun covid-19 pada masa pandemi itu datang pada tahun 2020 namun perusahaan merekrut karyawan dengan lumayan banyak yaitu mencapai 26 orang pada tahun 2023. Pada tahun 2024 PT Meta Global Triasha X-Sha hanya merekrut 2 orang di karenakan juga faktor tersebut untuk mengisi kekosongan posisi jabatan bukan hanya di outlet Singaparna Plaza tetapi outlet lain juga, bisa jadi PT Meta Global Triasha X-Sha merekrut lebih banyak.

Pertimbangan dalam memilih seleksi dan rekrutmen sebagai variabel karena peneliti belum menemukan kejelasan dalam pengaruh seleksi dan rekrutmen terhadap perusahaan. Menurut R. Romandhon (2021), S. Simbolon (2021), serta D. Yuanda (2022) menyatakan bahwa rekrutmen dan

seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh dan Udjang (2016) menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan mengkaji ulang bagaimana sistem pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Pertimbangan dalam memilih seleksi dan rekrutmen ini terhadap kinerja sebagai variabel karena peneliti belum menemukan kejelasan pengaruh pada Outlet Singaparna Plaza terhadap perusahaan. Menurut S Simbolon (2021) menyatakan bahwa seleksi dan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan mengkaji ulang bagaimana sistem pengaruh Singaparna Plaza terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1 Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan Outlet X-Sha**



**Gambar 2 Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan Outlet X-Sha**

Berdasarkan data Gambar 1 dan Gambar 2 menunjukkan laporan target karyawan sudah tercapai di Tahun 2022 sampai 2023. Hal ini pencapaian secara 2 Tahun karyawan bisa melakukan kinerja dengan baik dan melakukan pemenuhan sesuai target kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan X-Sha Outlet Singaparna Plaza Tasikmalaya. Adapun ada penurunan yang terjadi pada bulan Mei 68,7% Tahun 2022 dan dibulan Oktober Tahun 2023 yaitu mencapai 74,5% hal ini dikarena kinerja karyawan tidak memaksimalkan target yang telah ditentukan oleh Perusahaan, tetapi Perusahaan bisa melakukan evaluasi dan memberikan intruksi kepada karyawan untuk melakukan pencapaian dengan hasil yang maksimal. Pada data grafik selama 2 Tahun ini menunjukkan adanya urgensi untuk merekrut dan menseleksi pada karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh karyawan yang bisa berkompeten diperusahaan. Perusahaan X-Sha Outlet Singaparna Plaza merekrut membuka lowongan pekerjaan dengan menggunakan metode terbuka bagi yang ingin membutuhkan lowongan tersebut, dalam hambatan proses Rekrutmen perlu permohonan atau mengkonfirmasi kepada pihak Direktur Outlet, divisi jadi sebelum nanti nya memastikan posisi manakah yang nanti nya akan merekrut karyawan ketika sudah mendapatkan posisi mana yang dibutuhkan dan juga waktu yang telah direncanakan terkait Rekrutmen ini oleh perusahaan, staf dan divisi lalu Rekrutmen ini disebar luaskan di Media Sosial seperti Instagram, untuk biaya perekrutan karyawan tidak mengeluarkan biaya sebaliknya para calon pelamar juga tidak mengeluarkan biaya. Tahapan Seleksi dari perusahaan melakukan beberapa tahap seperti

seleksi administrasi, Test Kemampuan Dasar, Test Psikotes, *interview* HRD, *Interview* dari *User* dan yang terakhir pengumuman hasil dari tahapan test Seleksi.

## LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Pengertian umum rekrutmen adalah proses menarik dan menarik tenaga kerja potensial ke sesuatu perusahaan. Dicermati, nampaknya yang kita ketahui perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dibidang tersebut untuk menjalankan aktivitasnya. Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu hal. Sumber Daya Manusia tampaknya melaksanakan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perekrutan penting bagi perusahaan. Oleh karena itu perekrutan penting bagi orang-orang baik untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:) menyatakan bahwa "Rekrutmen mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada didalam satu Perusahaan. Menurut (Supriaddin, 2020) menyatakan bahwa "Rekrutmen merupakan proses sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu Perusahaan.

### Seleksi

Proses seleksi merupakan yang harus dilakukan oleh calon pelamar pekerjaan sebelum nanti nya pihak perusahaan menentukan karyawan mana yang nantinya diterima diperusahaan. Menurut Simamora (2014:202) menyatakan bahwa " Seleksi adalah proses pemilihan sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang ditentukan berdasarkan yang dilakukan oleh Perusahaan. sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar" (Marmisah dan Zamzam, 2021) "Seleksi karyawan adalah sebuah media untuk memperoleh tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kompetensi tinggi kepada Perusahaan". Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa " Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dan seleksi bertujuan untuk memutuskan seorang pelamar diterima bekerja, atau tidak"

### Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada definisi perilaku seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi dimana orang-orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan orang yang dapat diamati. Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan kinerja bukanlah sesuatu konsekuensi atau hasil dari tindakan. Melainkan tindakan itu sendiri. Sedarmayanti (2017. .285) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil interaksi ofensif yang diperkirakan selama jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atay para meter yang telah ditentukan sebelumnya". Menurut Aswin Dkk (2019) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Asaloei Dkk (2003) menyatakan bahwa "Pengertian Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

## METODE PENELITIAN

### Metode

Menurut Sugiono (2019:2), Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Creswell (2016:3) Menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi langkah-langkah berupa asumsi-asumsi luas hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis dan interpretasi data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kausalitas. Adapun definisi penelitian Kausalitas tersebut menurut Sugiyono (2019:65) menyatakan bahwa asosiatif kausalitatif adalah hubungan bersifat sebab akibat. Dalam penelitian yang terdapat variable independent (yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi).



**Analisis Data**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel independen (*independent variabel*) yaitu Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis akan meliputi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan.
- a = Konstantan dari Keputusan regresi.
- b1 = Koefisien regresi Variabel X1 (Rekrutmen).
- b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Seleksi).
- e = Error/variabel lain yang tidak diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL**

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,6281500
	Std. Deviation	1,85531680
Most Extreme Differences	Absolute	0,204
	Positive	0,204
	Negative	-0,104
Test Statistic		0,204
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tujuan uji normalitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi dari data mendekati distribusi normal atau tidak. Hasil yang didapat dari pengolahan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang diperoleh berda menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, maka data berdistribusi normal. Selain itu data nilai dari nilai *asmply sig* 0,200 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,457	1,801	3,031	0,004	1,818	9,097						
	X1	0,414	0,136	0,513	3,046	0,004	0,139	0,689	0,884	0,434	0,210	0,168	5,966
	X2	0,389	0,161	0,407	2,420	0,020	0,064	0,714	0,875	0,357	0,167	0,168	5,966
a. Dependent Variable: Y													

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang sempurna atau eksak diantaranya variabel-variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) hasil dari pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom tolerance bahwa rekrutmen 0,168 > 0,001 dan seleksi 0,168 > 0,001 selain itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) rekrutmen 0,5966 < 10 dan Seleksi 0,5966 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa varibel rekrutmen dan seleksi tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat disimpulkan dapat dikatakan uji multikolinearitas terpenuhi

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

			Correlations			
			X1	X2	Y	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,914**	,902**	0,126
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,422
		N	43	43	43	43
	X2	Correlation Coefficient	,914**	1,000	,883**	0,133
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,396
		N	43	43	43	43
	Y	Correlation Coefficient	,902**	,883**	1,000	,416**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,006
		N	43	43	43	43
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	0,126	0,133	,416**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,422	0,396	0,006	
		N	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat seberapa besar variabel independen terhadap variabel dependen. Heteroskedastisitas dapat diuji menggunakan uji gleser dengan mengambil keputusan. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisa spss versi 25 uji heteroskedastisitas bahwa Rekrutmen  $0,422 < 0,05$  dan Seleksi  $0,396 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang mengarah adanya heteroskedastisitas

**Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,900 <sup>a</sup>	0,810	0,800	1,90113	0,810	85,262	2	40	0,000	1,559
a. Predictors: (Constant), X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Uji autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji darbin watson dengan menggunakan nilai darbin watson (D-W). Berdasarkan uji autokorelasi versi SPSS versi 25 diketahui bahwa  $-2 < 1,599 < +2$  maka tidak terjadinya autokorelasi

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan**

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics			
					Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
					Beta								
1	(Constant)	5,457	1,801	3,031	0,004	1,818	9,097						
	X1	0,414	0,136	0,513	3,046	0,004	0,139	0,689	0,884	0,434	0,210	0,168	5,966
	X2	0,389	0,161	0,407	2,420	0,020	0,064	0,714	0,875	0,357	0,167	0,168	5,966
a. Dependent Variable: Y													

Berdasarkan Output SPSS 25, diperoleh persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,457 + 0,144 X_1 + 0,389 X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Konstanta sebesar 5,457 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai sebesar maka nilai  $y$  tetap sebesar 5,457

- berdasarkan variabel hasil dari uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki koefisien dengan nilai b sebesar 0,144 artinya apabila terjadi penurunan nilai dari variabel  $X_1$  sebesar 1 poin maka terjadi pula penurunan terhadap variabel y sebesar 0,144.
- Berdasarkan Variabel hasil dari uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki koefisien dengan nilai b sebesar 0,162 apabila terjadi kenaikan dari variabel  $X_1$  sebesar 1 poin maka terjadi pula kenaikan terhadap variabel Y sebesar 0,144

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,900 <sup>a</sup>	0,810	0,800	1,90113	0,810	85,262	2	40	0,000	1,559
a. Predictors: (Constant), X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Berdasarkan Output SPSS versi 25 diketahui bahwa nilai korelasi simultan rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan sebesar 0,900 Artinya nilai korelasi tersebut cukup kuat. Nilai korelasi Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Rekrutmen dan Seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya, penurunan rekrutmen dan seleksi secara simultan bersamaan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan Output SPSS, Nilai R-square adalah sebesar 0,012 atau 0,12 %. Artinya besarnya pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara simultan sebesar 81,0% terhadap Kinerja karyawan seangkan sisanya sebesar. 81,0% adalah faktor lain misalnya dari harga barang, dan penjualan dari produk yang perusahaan jual.

**Hasil 7 Uji Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,900 <sup>a</sup>	0,810	0,800	1,90113	0,810	85,262	2	40	0,000	1,559
a. Predictors: (Constant), X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Berdasarkan output dari SPSS hasil signifikansi dapat dilakukan melihat nilai signifikansi yaitu ketika nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05% maka tidak berpengaruh signifikan terhadap Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Diketahui berdasarkan output diatas menunjukkan nilai yang pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,005 >0,05 maka berpengaruh secara simultan. Melalui tahapan-tahapan Seleksi yang baik akan mendapatkan hasil dari kinerja karyawan yang baik. Peneliti terdahulu mengenai hubungan yang menunjukkan signifikan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa proses Rekrutmen dan Seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dalam sesuatu perusahaan yang ingin memperoleh karyawan dengan SDM yang berkualitas maka perusahaan dapat melakukan rekrutmen dan seleksi agar bisa memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan atau keinginan perusahaan. Melalui aktifitas Rekrutmen dan Seleksi tersebut maka perusahaan telah menerapkan adanya manajemen sumber daya secara efektif dan efisien.

Hasil penelian ini sesuai dengai penelitian Sheila Pramustika, Bambang Sutarno (2024) yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada zaman ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi bertujuan bukan hanya mencari karyawan untuk mengisi kekosongan diposisi atau sesuatu bagian organisasi namun perusahaan juga ingin memperoleh karyawan yang sesuai harapan perusahaan. Melalui proses Rekrutmen dan Seleksi perusahaan dapat mendorong pada pengelolaan SDM sehingga pada melalui proses tersebut

perusahaan dapat menciptakan peluang karyawan yang lebih optimal. Hal ini menunjukkan dengan adanya proses Rekrutmen dan Seleksi yang semakin baik maka akan mendorong terciptanya sesuatu kinerja karyawan yang semakin tinggi. Selain itu dengan adanya proses Rekrutmen dan Seleksi maka perusahaan menjangkau karyawan yang sesuai harapan karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu ketika perusahaan melakukan Rekrutmen dan Seleksi maka perusahaan sedang mengembangkan jaringan SDM yang memiliki kualitas dan berkompeten.

### Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Hasil 8 Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics			
					Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	5,457	1,801		3,031	0,004	1,818	9,097					
	X1	0,414	0,136	0,513	3,046	0,004	0,139	0,689	0,884	0,434	0,210	0,168	5,966
	X2	0,389	0,161	0,407	2,420	0,020	0,064	0,714	0,875	0,357	0,167	0,168	5,966
a. Dependent Variable: Y													

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai sig. Untuk variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pada nilai t -hitung menilai positif mengindikasikan bahwa kenaikan rekrutmen (Y) dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Nilai partial *correlation* pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,434 dapat diartikan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk besar pengaruh  $R_2 = (0,434) \times 100\% = 18,83\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan rekrutmen ( $X_1$ ) yang dilakukan oleh karyawan di Outlet X-Sha Singapura Plaza sebesar 1% dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan maka akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 18,83% (lampiran 17). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara nyata rekrutmen mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai sig. Untuk variabel seleksi terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,020 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pada nilai t -hitung menilai positif mengindikasikan bahwa kenaikan seleksi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Nilai partial *correlation* pada variabel Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,357 dapat diartikan bahwa Seleksi ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk besar pengaruh  $R_2 = (0,375) \times 100\% = 14,062\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Seleksi ( $X_1$ ) yang dilakukan oleh karyawan di Outlet X-Sha Singapura Plaza sebesar 1% dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan maka akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 14,062%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gambaran proses rekrutmen dan kinerja karyawan perusahaan X-Sha Outlet Singapura Plaza pada hasil uji deskriptif dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan pengelolaan karyawan X-Sha dilingkungan perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan beberapa langkah yang direncanakan oleh perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama. Mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap X-Sha Outlet Singapura Plaza.
3. Hasil Uji secara parsial menunjukan variabel Rekrutmen berpengaruh positif signifikan sebab adanya rekrutmen yang dilakukan oleh memungkinkan perusahaan untuk mencari kandidat sebelum melanjutkan ketahap seleksi.
4. Hasil Uji secara parsial menunjukan variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan X-Sha Outlet Singapura Plaza. Dalam tahapan seleksi ini menentukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang

### Saran

1. Bagi perusahaan X-Sha Outlet Singaparna Plaza untuk merekrut karyawan ini harus melihat beberapa kebutuhan kebutuhan posisi ini.
2. Calon pegawai karyawan ini dapat melakukan peningkatan dan keterampilan melalui tahapan-tahapan pelatihan Test Kemampuan Dasar, dan Uji Kompetensi Bidang. Hal ini bertujuan untuk menarik calon peserta seleksi untuk mendukung perencanaan X-Sha Outlet Singaparna.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel peneliti yang baru yang dapat menunjang kinerja karyawan, baik secara variabel dependen dan independen.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Angelina Giovanni, dan Nurul 2018. "Pengaruh Proses Rekrutmen (porek) dan Seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk" dalam Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vo.11, No. 2. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8266-full-Text.pdf>
- Aljabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. 2023. Pengaruh Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(1), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36456>
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S. 2018. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB), 7(2), 30–39.
- Armstrong, M. dan S. Taylor. 2013. Sumber Daya Manusia. 30th ed. Graphicraft limited. Hongkong.
- Asaloei Sandra I. Kendi Gobel dan Ventke Tatimu. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu mall Transmart Manado. Productivity, Vol. 4 No4. 1, E-Issn. 2723-0112
- Aswin, Angga Erly dan Rahyuda, Agoes Ganesha. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 15.
- Atikawati, E., dan R. Udjang. 2016. Seleksi dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen
- Bangun, W. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Baruno, A. D dan L. N. Permatasari. 2020. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksiterhadap Kinerja Karyawan teknisi pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara. Jurnal Bisnis dan Perbankan , Viktor Lengkong Silycyjeova Moniharapon Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo. Vol. 16 No 14 Tahun 2016
- Dewi, dkk. 2022. Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG), Pelaporan Corporate Social Responsibility (CSR), dan Kebijakan Keuangan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BeEI Tahun 2017-2019.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group:Jakarta.
- Garaika, Darmanah. 2019. Metodologi Penelitian. CV. HIRA TECH, Lampung.Ghozali, I. (2018:11). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. 8th ed. Cetakan Ketujuh. Unoversitas Diponegoro. Semarang.
- Handriari, R. 2018. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. Jenius,2(1).
- Hasibuan, Melayu S.P 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat Rahmat t dan Yos Soejarminto. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disilin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. JURNAL IKRAITH EKONOMIKA Vol.3, No.3 Juli E-Issn; 2654-4946 P-ISSN ; 2654-7538.
- Islamudin Amanna Pratika, 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihn terhadap Kinerja Karyawan PT Roda Teknik Indo Pura Jaya Bengkulu.
- Jurnal Ilmu dan Manajemen Volume: 01 Nomer:01 Tahun 2022
- Kasiram, M. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. BEFF. Yogyakarta.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. 9th ed. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Kristiawan, Muhammad dkk. 2017. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deeplubish.
- Latif, A. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisaional sebagai variabel intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- M Ramandika Okta, Abdul Rahman. 2023. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Jurnal Focus Manajemen Vol.3,

- No.2Departement Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera Jurnal Pundi, Vol. 5, NO. 01, Maret 2021. <https://ojs.akbpstie.ac.id/index.php/jurnal-pundi/article/download/341/153>
- Mardianto, A. 2014. Manajemen Rekrutmen. Pinasthika Publisher. Jakarta.
- Mekta, H. Q. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nathasia Laurenci panoha, William A, Areros, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasapura 1 (Persero) Bandara Udara International Vol. 3 No.4 (2022) Ni Kadek Suryani & John Foeh. 2019. Manajemen sumber daya manusia. tinjauan praktis aplikatif. Bandung.
- Nurcaya, Sapar, Haedar. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Se-kacamatan Pamong Latimojong. Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia Vol.1 No.1 (2023),
- Piter Nainggolan, Juan Carlos Pangestu. 2021. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Saat Masa New Normal Pandemi Covid- 19 Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara Yang Terdapat Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5. No. 2
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosalina, E. D. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ume Persada Indonesia Gresik. Skripsi STIESIA Surabaya.
- Sani Asrul, Siti Aisyah dan Pandu Adi Cakranegara.2022. Pengaruh Lingkungan Kerja daan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Capela Medan. Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 6, No4, Oktober 2022 . V6i4.11872.E-Issn : 2541-1330 P-Issn: 2541-1332.
- Sheila Pramustika, Bambang Sutarto. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang.
- Syamsudin, Abdul Fatah, Entis Haryadi, Robiansyah. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Raya Tenaga. Jurnal Cakrawala Indonesia Vol.2, No.5 Tahun 2022
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, E. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap disiplin kerja dengan Kepuasan kerja Pada sebagai variabel intervening. JurnalPrima Ekonomika 9(1) : 2087-0817.
- Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Askara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan RRD, Bandung
- Simamora, Henry.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, 2014 Manajemen Sumber Daya Manusi. In Edisi 2.
- Simbolon, Vivi Dewanti. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi. Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya Manusia, dan Keuangan 6(1): 14-31.
- Supriaddin, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Jurnal Mirai Management, 5(2).
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati. 2022. Riset Manajemen SDM. Malang: Inteligencia Media.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. 2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp), 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.76>
- Tengku Ariefanda Aziz, M.Syamsul Maarif, dan Anggaraini Sukmawati. Pengaruh Seleksi dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Managemen Volume 18
- Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah, Wita Farla. 2022. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 19, No.1 <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/17006>