

KAPALAMADA: Jurnal Multidisipliner

http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/kapalamada/index
DOI: https://doi.org/10.62668/kapalamada.v5i03.3005
Email : info@azramediaindonesia.com



Open Access

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di CV. Puspita Group

Sindi Aisyah Putri*, Ahmad Rafik
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
*Corresponding Author: sindiaisyaa@gmail.com

Abstract: *This study examines the influence of recruitment and selection on the performance of production employees at CV Puspita Group, a company producing soy milk beverages under the SaLe brand in Bekasi, Indonesia. Recruitment is considered the process of attracting candidates, while selection refers to assessing and choosing applicants whose qualifications match job requirements. The study used a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 40 production employees. Data were collected through questionnaires and supported by observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The reported results show that recruitment had a positive but statistically insignificant association with employee performance (t = 0.978; p = 0.334), whereas selection had a positive and statistically significant association (t = 2.641; p = 0.012). Simultaneously, recruitment and selection were significant predictors of performance (F = 15.011; p = 0.001). The model explained 44.8% of the variation in employee performance (R^2 = 0.448). These findings suggest that, in this production setting, improving the accuracy and job relevance of selection procedures may be a more immediate lever for performance improvement than recruitment alone.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance, Production Employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Puspita Group, perusahaan produsen minuman sari kedelai bermerek SaLe yang berlokasi di Bekasi. Rekrutmen dipahami sebagai proses menarik calon tenaga kerja, sedangkan seleksi merupakan proses menilai dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 40 karyawan bagian produksi. Data dikumpulkan melalui kuesioner serta didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil yang dilaporkan menunjukkan bahwa rekrutmen berhubungan positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t = 0,978; p = 0,334), sedangkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan (t = 2,641; p = 0,012). Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F = 15,011; p = 0,001). Model menjelaskan 44,8% variasi kinerja karyawan (R^2 = 0,448). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks produksi yang diteliti, peningkatan ketepatan seleksi dan kesesuaiannya dengan tuntutan pekerjaan dapat menjadi langkah yang lebih langsung untuk memperbaiki kinerja dibandingkan rekrutmen saja.

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

Informasi Artikel:
Received: 01 Juli 2026. Revised: 04 Agustus 2026. Accepted: 01 September 2026.
Available Online: 30 September 2026. Published: 30 September 2026

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mempertahankan produktivitas, menjaga kualitas operasional, dan mencapai tujuan bisnis secara berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia strategis, praktik pengelolaan tenaga kerja perlu diselaraskan dengan kebutuhan organisasi agar kompetensi karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja. Salah satu aspek penting dalam proses tersebut adalah pengadaan tenaga kerja melalui rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen berfungsi membangun kumpulan kandidat yang berpotensi memenuhi kebutuhan jabatan, sedangkan seleksi digunakan untuk menilai kesesuaian karakteristik kandidat dengan persyaratan pekerjaan. Kedua proses tersebut merupakan bagian dari mekanisme pencocokan antara kebutuhan organisasi dan karakteristik tenaga kerja yang tersedia. Brändle et al. (2023) menjelaskan bahwa praktik pencarian, penyaringan, dan pemilihan tenaga kerja menunjukkan variasi berdasarkan karakteristik organisasi dan sektor industri. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat satu pola rekrutmen dan seleksi yang dapat diasumsikan sesuai untuk seluruh organisasi. Oleh karena itu, efektivitas pengadaan tenaga kerja perlu dipahami berdasarkan konteks pekerjaan, karakteristik perusahaan, dan kompetensi yang dibutuhkan. Dalam lingkungan manufaktur, kebutuhan tersebut menjadi semakin penting karena karyawan tidak hanya dituntut mencapai target produksi, tetapi juga menjaga konsistensi kualitas, mengikuti prosedur operasional, dan melaksanakan tanggung jawab secara disiplin. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi perlu diposisikan sebagai praktik manajemen sumber daya manusia yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, khususnya pada unit kerja yang memiliki tuntutan operasional dan standar kualitas tertentu.

Pentingnya rekrutmen dan seleksi juga didukung oleh perkembangan penelitian mengenai validitas metode pemilihan tenaga kerja dan kontribusi praktik sumber daya manusia terhadap hasil kerja. Van Iddekinge et al. (2023), melalui tinjauan terhadap literatur seleksi personel, menekankan pentingnya merancang prosedur seleksi yang valid, mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, dan memperhatikan kualitas pengalaman kandidat selama proses seleksi. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa pemilihan karyawan tidak cukup dilakukan berdasarkan pertimbangan administratif, tetapi perlu mempertimbangkan relevansi kriteria penilaian terhadap karakteristik pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dalam konteks yang lebih luas, Kharisma dan Wening

(2023), melalui tinjauan literatur sistematis, mengidentifikasi bahwa ketidaktepatan metode rekrutmen, informasi lowongan yang tidak spesifik, dan proses yang kurang objektif merupakan persoalan yang dapat mengurangi efektivitas pengadaan tenaga kerja. Kajian tersebut juga menekankan pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang adil serta objektif dalam mendukung tersedianya karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara konseptual, kedua proses ini dapat dikaitkan dengan kinerja melalui kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan. Kandidat yang memenuhi persyaratan relevan memiliki potensi lebih besar untuk menjalankan tugas sesuai standar, sedangkan proses seleksi yang terstruktur dapat membantu organisasi memperoleh informasi mengenai kompetensi dan karakteristik kandidat sebelum keputusan penerimaan dibuat. Meskipun demikian, hubungan tersebut tidak berarti bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan satu-satunya penentu kinerja. Pelatihan, dukungan manajemen, kondisi kerja, fasilitas produksi, dan pengawasan tetap dapat memengaruhi bagaimana kompetensi karyawan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Karena itu, pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perlu diuji secara empiris, bukan hanya disimpulkan berdasarkan argumentasi teoretis.

Dalam industri pangan dan minuman, hubungan antara pengadaan tenaga kerja dan kinerja memiliki relevansi operasional karena aktivitas produksi membutuhkan ketepatan prosedur, konsistensi mutu, kebersihan, dan koordinasi antarpekerja. Karyawan yang tidak memiliki kesiapan atau kompetensi sesuai kebutuhan pekerjaan berpotensi memerlukan penyesuaian lebih lanjut, sedangkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas dapat mengganggu kelancaran proses produksi. Fenomena tersebut relevan dengan kondisi yang diuraikan dalam bahan penelitian pada CV Puspita Group, perusahaan yang berlokasi di Jatibening, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi, dan memproduksi minuman sari kedelai dengan merek SaLe. Bagian produksi pada perusahaan ini bertanggung jawab melaksanakan tahapan pengolahan bahan baku hingga menghasilkan produk yang memenuhi standar perusahaan. Berdasarkan catatan observasi dalam bahan penelitian, terdapat persoalan berupa ketidaksesuaian kemampuan sebagian karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan penyesuaian terhadap standar operasional prosedur, serta produktivitas dan hasil produksi yang dinilai belum optimal. Fenomena tersebut memberikan dasar kontekstual untuk mengevaluasi proses pengadaan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan. Namun, catatan observasi tersebut merupakan indikasi awal dan belum dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa kelemahan rekrutmen atau seleksi merupakan penyebab langsung dari persoalan kinerja. Produktivitas dan kualitas

hasil produksi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti ketersediaan peralatan, pembagian tugas, pengalaman kerja, pelatihan, beban kerja, dan supervisi. Oleh sebab itu, diperlukan pengujian yang secara khusus menelaah hubungan rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan pada unit produksi CV Puspita Group. Pendekatan ini memungkinkan penelitian memberikan penjelasan yang lebih terarah mengenai relevansi praktik pengadaan tenaga kerja terhadap kinerja dalam konteks perusahaan yang diteliti.

Bukti empiris terdahulu menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berhubungan dengan kinerja karyawan, meskipun penelitian yang ada menggunakan objek, karakteristik responden, dan model analisis yang berbeda. Dinanty dan Firdaus (2023), dalam penelitian terhadap 100 karyawan Pizza Hut Sidoarjo, menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Girsang et al. (2023), melalui penelitian pada PD Anugrah Simalungun yang melibatkan 32 responden, juga melaporkan pengaruh signifikan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Sementara itu, Safari et al. (2024) mengkaji 200 karyawan dari sejumlah perusahaan manufaktur di Jawa Barat dan menemukan hubungan positif antara praktik rekrutmen dan seleksi dengan hasil karyawan, dengan dukungan manajemen dan keseimbangan kehidupan kerja turut dipertimbangkan dalam model penelitian. Ketiga penelitian tersebut memberikan dukungan empiris terhadap relevansi praktik pengadaan tenaga kerja dalam kajian kinerja. Namun, interpretasi temuan perlu mempertimbangkan perbedaan konteks penelitian. Penelitian pada perusahaan jasa makanan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan produksi minuman, sedangkan penelitian yang melibatkan sejumlah perusahaan manufaktur mencakup variasi karakteristik organisasi dan praktik pengelolaan tenaga kerja. Perbedaan tersebut penting karena persyaratan pekerjaan, standar operasional, serta indikator kinerja dapat berbeda antarsektor dan antarorganisasi. Selain itu, penelitian yang menggabungkan rekrutmen dan seleksi dengan faktor organisasi lain memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai kinerja, tetapi belum tentu menjelaskan secara khusus pola hubungan kedua variabel tersebut pada satu unit produksi perusahaan. Dengan demikian, penelitian terdahulu telah memberikan landasan yang relevan, tetapi penerapan temuan tersebut pada konteks operasional yang lebih spesifik tetap memerlukan pengujian empiris.

Berdasarkan perbandingan penelitian terdahulu, kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam studi ini terutama terletak pada kesenjangan kontekstual dan kebutuhan akan bukti empiris yang lebih spesifik. Pertama, penelitian sebelumnya telah menguji hubungan rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pada perusahaan jasa, perusahaan umum,

serta sejumlah perusahaan manufaktur, tetapi karakteristik pekerjaan produksi minuman sari kedelai pada CV Puspita Group belum terwakili dalam studi yang dijadikan landasan penelitian ini. Kedua, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan rekrutmen dan seleksi dengan kinerja dapat dikaji melalui model yang berbeda, termasuk dengan melibatkan dukungan manajemen dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antarvariabel perlu ditelaah dengan mempertimbangkan ruang lingkup model dan konteks organisasi, bukan diasumsikan berlaku secara seragam. Ketiga, persoalan yang diidentifikasi melalui observasi awal pada CV Puspita Group memberikan kebutuhan praktis untuk mengetahui apakah persepsi karyawan terhadap proses rekrutmen dan seleksi berhubungan dengan kinerja mereka. Kesenjangan ini tidak berarti bahwa penelitian sebelumnya tidak memadai atau bahwa hasilnya saling bertentangan, melainkan menunjukkan adanya ruang untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian ini menggunakan rekrutmen sebagai variabel independen pertama, seleksi sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Rekrutmen ditinjau melalui kejelasan informasi, ketepatan persyaratan, kemudahan proses, keadilan peluang, dan kejujuran gambaran pekerjaan. Seleksi ditinjau melalui pengalaman kerja, kemampuan teknis, kesehatan fisik yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, wawancara mengenai sikap dan motivasi, serta ketelitian dan kedisiplinan. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Penggunaan indikator tersebut diarahkan untuk menelaah persepsi karyawan terhadap proses pengadaan tenaga kerja dan hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan di bagian produksi.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Puspita Group, menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik berupa bukti empiris yang kontekstual mengenai hubungan praktik pengadaan tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada unit produksi perusahaan yang diteliti. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam meninjau kejelasan informasi lowongan, kesesuaian persyaratan jabatan, dan ketepatan kriteria seleksi dengan kebutuhan operasional. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi studi selanjutnya untuk menguji faktor lain yang berpotensi memengaruhi hubungan tersebut, seperti pelatihan, kompetensi,

supervisi, dan lingkungan kerja. Mengingat penelitian berfokus pada satu perusahaan, temuan yang dihasilkan perlu dipahami sesuai karakteristik objek penelitian dan tidak secara langsung digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan manufaktur. Dengan ruang lingkup tersebut, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman empiris yang terarah mengenai relevansi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dalam konteks produksi minuman sari kedelai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antara rekrutmen dan seleksi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian adalah CV Puspita Group, Jatibening, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi. Unit analisis penelitian adalah karyawan bagian produksi. Berdasarkan bahan penelitian, pengumpulan data dilakukan dalam rentang kegiatan penelitian yang direncanakan selama tiga bulan, yaitu Agustus sampai November 2025, sedangkan pengolahan hasil dilaporkan menggunakan IBM SPSS versi 30. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi CV Puspita Group. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi cakupan penelitian diikutsertakan sebagai responden. Jumlah responden yang dilaporkan sebanyak 40 orang. Teknik ini dipilih karena populasi pada unit yang diteliti relatif terbatas dan memungkinkan peneliti mengumpulkan tanggapan dari seluruh anggota populasi yang tersedia.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Pengumpulan data juga didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh konteks mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan pelaksanaan pekerjaan produksi. Informasi pendukung tersebut digunakan untuk membantu memahami kondisi perusahaan, sedangkan pengujian statistik dilakukan terhadap data kuesioner. Variabel rekrutmen (X1) diukur menggunakan lima indikator: kejelasan informasi, ketepatan syarat kerja, kemudahan proses, keadilan peluang, dan kejujuran gambaran kerja. Variabel seleksi (X2) diukur melalui pengalaman kerja, kemampuan teknis, kesehatan fisik, wawancara mengenai sikap dan motivasi, serta ketelitian/kedisiplinan. Variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Rincian operasional disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator pengukuran	Skala
Rekrutmen (X1)	Kejelasan informasi; ketepatan syarat kerja; kemudahan proses; keadilan peluang; kejujuran gambaran kerja	Likert 1–5
Seleksi (X2)	Pengalaman kerja; kemampuan teknis; kesehatan fisik; wawancara (sikap dan motivasi); ketelitian/kedisiplinan	Likert 1–5
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja; ketepatan waktu; kerja sama; tanggung jawab	Likert 1–5

Analisis data meliputi uji validitas item, uji reliabilitas dengan Cronbach's alpha, uji normalitas residual, uji multikolinearitas, pemeriksaan heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah Y = a + b1X1 + b2X2 + e, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 sebagai rekrutmen, X2 sebagai seleksi, a sebagai konstanta, b1 dan b2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai galat. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Validitas dievaluasi dengan membandingkan korelasi item dengan nilai r tabel yang dilaporkan sebesar 0,312. Reliabilitas dinilai berdasarkan Cronbach's alpha dengan ambang 0,60. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F menilai signifikansi pengaruh kedua variabel secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam interpretasi, hasil statistik dibaca bersama konteks operasional perusahaan dan keterbatasan desain penelitian.

HASIL PENELITAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 40 karyawan bagian produksi. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 25 orang (63,4%) dan laki-laki 15 orang (36,6%) sesuai angka yang dicantumkan dalam bahan penelitian. Berdasarkan usia, kelompok 19–25 tahun berjumlah 25 orang (62,5%), kelompok 26–32 tahun berjumlah 10 orang (25,0%), kelompok 32–39 tahun berjumlah 4 orang (10,0%), dan kelompok 40–46 tahun berjumlah 1 orang (2,5%). Persentase dan rentang kategori usia disalin dari bahan penelitian; rentang 26–32 dan 32–39 memiliki batas yang tumpang tindih pada usia 32 sehingga perlu diverifikasi pada naskah/data asli sebelum publikasi final.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	15	36,6%
Jenis kelamin	Perempuan	25	63,4%
Usia	19–25 tahun	25	62,5%
Usia	26–32 tahun	10	25,0%
Usia	32–39 tahun	4	10,0%
Usia	40–46 tahun	1	2,5%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas yang dilaporkan menunjukkan bahwa item pada variabel rekrutmen memiliki nilai korelasi antara 0,695 dan 0,858, sehingga seluruh item lebih tinggi daripada r tabel 0,312. Pada variabel seleksi, nilai korelasi item yang dicantumkan berkisar antara 0,312 dan 0,874. Pada variabel kinerja karyawan, nilai korelasi item yang dilaporkan berada pada rentang 0,312–0,649. Berdasarkan kriteria yang digunakan peneliti, item dinyatakan valid apabila r hitung sama dengan atau lebih besar daripada r tabel. Perlu dicatat bahwa nilai yang tepat sama dengan 0,312 berada pada batas kritis dan sebaiknya diperiksa kembali berdasarkan output statistik asli, termasuk presisi angka yang belum dibulatkan.

Tabel 3. Ringkasan hasil uji validitas

Variabel	Rentang r hitung yang dilaporkan	r tabel	Kesimpulan bahan
Rekrutmen (X1)	0,695–0,858	0,312	Seluruh item valid
Seleksi (X2)	0,312–0,874	0,312	Seluruh item valid
Kinerja (Y)	0,312–0,649	0,312	Seluruh item valid

Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach’s alpha sebesar 0,867 untuk rekrutmen, 0,922 untuk seleksi, dan 0,937 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai melampaui ambang 0,60 yang digunakan dalam penelitian. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik menurut kriteria penelitian. Meskipun demikian, reliabilitas yang tinggi tidak dengan sendirinya membuktikan validitas konstruk; penilaian instrumen tetap perlu mempertimbangkan ketepatan indikator dan kesesuaian butir pernyataan dengan konsep yang diukur.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach’s alpha	Ambang	Kesimpulan
Rekrutmen	0,867	0,60	Reliabel
Seleksi	0,922	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,937	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan terhadap residual model regresi. Bahan penelitian menyatakan bahwa pengujian menggunakan Kolmogorov–Smirnov, tetapi nilai statistik

dan nilai signifikansi pada tabel hasil tidak dapat diidentifikasi secara lengkap dari materi yang tersedia dalam naskah. Oleh karena itu, artikel ini tidak menyatakan angka atau kesimpulan numerik normalitas yang tidak terdokumentasi secara jelas. Sebelum pengiriman ke jurnal, penulis perlu memastikan kembali nilai statistik dan signifikansi uji normalitas dari output SPSS asli.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,398 dan VIF sebesar 2,514 untuk masing-masing variabel independen. Nilai tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga berdasarkan batas yang umum digunakan, tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang mengkhawatirkan antara rekrutmen dan seleksi. Kedua variabel tetap memiliki hubungan yang dapat ditoleransi untuk dimasukkan secara bersamaan dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas

Variabel independen	Tolerance	VIF	Interpretasi
Rekrutmen (X1)	0,398	2,514	Tidak menunjukkan multikolinearitas yang mengkhawatirkan
Seleksi (X2)	0,398	2,514	Tidak menunjukkan multikolinearitas yang mengkhawatirkan

Untuk heteroskedastisitas, uraian penelitian menyebutkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan pembacaan visual tersebut, peneliti menyimpulkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Karena penilaian ini bersifat visual, dokumentasi grafik residual perlu disertakan dan diperiksa pada naskah final. Ketepatan pelaporan asumsi klasik penting agar pembaca dapat menilai kelayakan model regresi secara transparan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang dicantumkan dalam bahan penelitian menghasilkan persamaan Y = 7,356 + 0,181X1 + 0,502X2. Konstanta sebesar 7,356 menunjukkan nilai kinerja yang diprediksi ketika nilai rekrutmen dan seleksi sama dengan nol, meskipun interpretasi substantif konstanta perlu memperhatikan rentang skala pengukuran yang digunakan. Koefisien rekrutmen sebesar 0,181 menunjukkan arah hubungan positif dengan kinerja, dengan asumsi variabel seleksi tetap. Koefisien seleksi sebesar 0,502 juga menunjukkan hubungan positif, dengan asumsi rekrutmen tetap. Besarnya koefisien tidak boleh ditafsirkan sebagai bukti signifikansi tanpa memperhatikan hasil uji statistik.

Tabel 6. Ringkasan persamaan regresi

Komponen model	Nilai	Interpretasi
Konstanta	7,356	Nilai prediksi kinerja saat X1 dan X2 bernilai nol
Koefisien rekrutmen (b1)	0,181	Arah hubungan positif; signifikansi diuji melalui uji t
Koefisien seleksi (b2)	0,502	Arah hubungan positif; signifikansi diuji melalui uji t

Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial menunjukkan bahwa rekrutmen memperoleh nilai t sebesar 0,978 dengan signifikansi 0,334. Nilai t tersebut lebih kecil daripada t tabel yang dilaporkan sebesar 2,026, sedangkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H1 tidak didukung: rekrutmen tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sampel penelitian ini. Hasil tersebut tidak berarti bahwa rekrutmen tidak penting bagi organisasi. Hasil ini hanya menunjukkan bahwa variasi persepsi rekrutmen pada responden penelitian belum cukup untuk menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan setelah variabel seleksi dimasukkan ke dalam model. Variabel seleksi memperoleh nilai t sebesar 2,641 dengan signifikansi 0,012. Nilai t lebih besar daripada t tabel 2,026 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, H2 didukung: seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model yang diuji. Temuan ini konsisten dengan penjelasan bahwa kesesuaian kemampuan dan karakteristik karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas, kepatuhan prosedur, ketepatan waktu, serta tanggung jawab di bagian produksi.

Tabel 7. Hasil uji t parsial

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan	Makna
Rekrutmen (X1)	0,978	0,334	H1 tidak didukung	Pengaruh parsial tidak signifikan
Seleksi (X2)	2,641	0,012	H2 didukung	Pengaruh parsial positif dan signifikan

Uji simultan menghasilkan F sebesar 15,011 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, H3 didukung. Artinya, rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa proses pengadaan tenaga kerja perlu dilihat sebagai satu rangkaian: rekrutmen membangun kumpulan kandidat, sedangkan seleksi menilai kesesuaian kandidat dengan pekerjaan. Meskipun rekrutmen tidak signifikan secara parsial, variabel tersebut tetap menjadi bagian dari model simultan signifikan.

Tabel 8. Hasil uji F simultan

Pengujian	Statistik	Sig.	Keputusan
Uji F simultan	15,011	0,001	H3 didukung; model signifikan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan yang dilaporkan adalah $R^2 = 0,448$ atau 44,8%. Dengan demikian, model rekrutmen dan seleksi menjelaskan 44,8% variasi kinerja karyawan pada sampel yang diteliti. Sisanya sebesar 55,2% berkaitan dengan faktor lain di luar model dan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Faktor yang mungkin relevan untuk diteliti lebih lanjut antara lain pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, kondisi kerja, ketersediaan peralatan, sistem penghargaan, dan supervisi; faktor-faktor ini merupakan kemungkinan konseptual, bukan variabel yang telah diuji dalam penelitian ini.

Tabel 9. Koefisien determinasi simultan

Ukuran	Nilai	Interpretasi
R Square	0,448	Model menjelaskan 44,8% variasi kinerja
Variasi di luar model	55,2%	Tidak dijelaskan oleh rekrutmen dan seleksi dalam model ini

Bahan penelitian juga melaporkan koefisien determinasi parsial sebesar 2,86% untuk rekrutmen dan 15,60% untuk seleksi. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi parsial seleksi yang dilaporkan lebih besar daripada rekrutmen. Namun, interpretasi koefisien determinasi parsial bergantung pada rumus dan prosedur perhitungan yang digunakan. Untuk menjaga akurasi publikasi, penulis perlu memastikan kembali bahwa kedua nilai tersebut dihitung dari output yang tepat dan tidak tertukar dengan ukuran korelasi parsial atau semi-parsial.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,181, tetapi pengaruh parsialnya tidak signifikan ($t = 0,978$; $p = 0,334$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja tidak didukung oleh data penelitian. Secara substantif, hasil ini dapat menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai proses rekrutmen belum cukup membedakan tingkat kinerja setelah pengaruh seleksi dikendalikan. Kejelasan informasi lowongan, akses melamar, dan keterbukaan peluang tetap penting, tetapi dampaknya pada kinerja karyawan yang sudah berada di dalam organisasi mungkin tidak langsung.

Salah satu penjelasan yang masuk akal adalah bahwa rekrutmen lebih berfungsi pada tahap awal untuk menarik calon pelamar, sedangkan kualitas kinerja setelah seseorang diterima dapat lebih dekat dengan kecocokan kompetensi dan tuntutan

pekerjaan. Apabila persyaratan lowongan belum sepenuhnya mencerminkan situasi nyata di lini produksi, proses rekrutmen yang terlihat baik belum tentu menghasilkan kecocokan kerja. Selain itu, setelah perekrutan, kinerja dapat dipengaruhi oleh orientasi, pelatihan, pembagian tugas, pengawasan, dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Penjelasan ini merupakan interpretasi yang perlu diuji lebih lanjut, bukan bukti langsung dari variabel tambahan yang tidak diukur.

Implikasi praktisnya bukan mengurangi perhatian terhadap rekrutmen, melainkan memperkuat hubungan antara informasi lowongan dan kriteria seleksi. Perusahaan dapat meninjau kembali uraian pekerjaan, persyaratan minimum, gambaran kondisi kerja, dan penjelasan mengenai standar kebersihan serta prosedur produksi. Informasi yang realistis membantu calon pelamar melakukan penilaian mandiri atas kesesuaian mereka, sehingga tahapan seleksi dapat berfokus pada kandidat yang memenuhi kebutuhan posisi.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (b = 0,502; t = 2,641; p = 0,012). Dibandingkan koefisien rekrutmen, koefisien seleksi yang dilaporkan lebih besar. Temuan ini menunjukkan bahwa proses penilaian kandidat berhubungan dengan variasi kinerja karyawan di bagian produksi. Dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kepatuhan terhadap prosedur, penilaian kemampuan teknis, pengalaman yang relevan, sikap, motivasi, dan kedisiplinan berpotensi membantu perusahaan memilih kandidat yang lebih siap menjalankan tugas.

Hasil tersebut juga memberi alasan bagi perusahaan untuk meninjau apakah instrumen seleksi benar-benar mengukur kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja. Wawancara sebaiknya menggunakan pertanyaan yang konsisten dan berkaitan dengan situasi pekerjaan, sementara penilaian kemampuan teknis dapat menggunakan simulasi sederhana atau demonstrasi tugas yang aman dan sesuai. Kriteria kesehatan fisik perlu dibatasi pada persyaratan yang relevan dengan pekerjaan dan dilaksanakan secara proporsional, adil, serta sesuai ketentuan yang berlaku. Penggunaan kriteria yang terstruktur membantu mengurangi keputusan yang terlalu bergantung pada kesan subjektif pewawancara.

Meski demikian, hasil penelitian tidak membuktikan bahwa seleksi merupakan satu-satunya penyebab kinerja. Desain penelitian yang dilaporkan bersifat kuantitatif dan berbasis kuesioner dalam satu organisasi, sehingga interpretasi yang paling tepat adalah adanya hubungan statistik yang signifikan dalam model. Penelitian selanjutnya dapat

menguji bagaimana kualitas seleksi berinteraksi dengan pelatihan, masa kerja, supervisi, dan kejelasan standar kerja.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara Simultan

Uji F menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan signifikan terhadap kinerja ($F = 15{,}011$; $p = 0{,}001$). Hasil ini mendukung pandangan bahwa kedua proses perlu dirancang sebagai rangkaian yang terintegrasi. Rekrutmen menentukan kelompok kandidat yang tersedia, sedangkan seleksi menentukan kandidat yang dipilih berdasarkan kesesuaian dengan jabatan. Ketika informasi lowongan, persyaratan, dan kriteria penilaian tidak saling selaras, perusahaan berisiko menarik kandidat yang tidak sesuai atau memilih berdasarkan kriteria yang tidak terkait langsung dengan tugas.

Nilai R^2 sebesar 0,448 menunjukkan bahwa model menjelaskan kurang dari setengah variasi kinerja. Artinya, rekrutmen dan seleksi penting tetapi belum mencakup keseluruhan faktor yang mungkin memengaruhi hasil kerja. Bagi CV Puspita Group, penguatan sistem pengadaan tenaga kerja sebaiknya berjalan berdampingan dengan orientasi karyawan baru, pelatihan SOP, pengawasan, komunikasi target produksi, dan evaluasi kinerja yang konsisten. Langkah-langkah tersebut merupakan rekomendasi manajerial yang berangkat dari temuan penelitian dan karakteristik pekerjaan produksi, tetapi efektivitasnya perlu dievaluasi melalui data lanjutan.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh dua komponen pengadaan tenaga kerja dapat berbeda ketika diuji secara parsial: seleksi signifikan, sedangkan rekrutmen tidak signifikan. Perbedaan ini mengingatkan bahwa proses yang secara konseptual saling berkaitan tidak selalu menghasilkan pola statistik yang identik. Temuan simultan menunjukkan bahwa model gabungan tetap relevan untuk menjelaskan kinerja, walaupun kontribusi masing-masing variabel berbeda. Hasil ini dapat menjadi titik awal bagi penelitian yang lebih luas dengan ukuran sampel lebih besar dan variabel tambahan.

Secara praktis, perusahaan disarankan untuk (1) menyelaraskan uraian pekerjaan dengan kondisi aktual bagian produksi; (2) menetapkan kriteria seleksi yang terukur dan terdokumentasi; (3) menilai kemampuan teknis dan kedisiplinan menggunakan prosedur yang konsisten; (4) memberikan orientasi mengenai kebersihan, keselamatan, dan SOP kepada karyawan baru; serta (5) memantau kinerja secara berkala berdasarkan kualitas,

ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Rekomendasi ini tidak berarti bahwa seluruh persoalan kinerja dapat diselesaikan melalui seleksi, tetapi dapat membantu memperkuat hubungan antara kebutuhan jabatan dan kemampuan karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, responden berjumlah 40 orang dan berasal dari satu perusahaan, sehingga hasil tidak dapat langsung digeneralisasi pada organisasi lain. Kedua, variabel diukur melalui kuesioner, sehingga jawaban dapat dipengaruhi persepsi dan kecenderungan responden. Ketiga, model hanya mencakup rekrutmen dan seleksi, sementara kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Keempat, sejumlah rincian output statistik, khususnya nilai uji normalitas dan tabel lengkap koefisien regresi, perlu diperiksa kembali dari file keluaran SPSS sebelum naskah dikirimkan. Kelima, rentang kategori usia dan nilai korelasi yang sama dengan r tabel perlu diverifikasi agar pelaporan data konsisten.

Pada tahap penyuntingan akhir, terdapat beberapa aspek metodologis yang sebaiknya diperiksa sebelum naskah diajukan ke jurnal. Pertama, pastikan jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin konsisten dengan total 40 orang; angka 15 dari 40 secara matematis setara dengan 37,5%, bukan 36,6%, sehingga tabel sumber perlu dikonfirmasi. Kedua, rentang usia perlu dibuat tidak tumpang tindih. Ketiga, nilai korelasi item yang sama dengan r tabel perlu diperiksa menggunakan angka dengan presisi penuh. Keempat, tabel koefisien regresi, uji normalitas, dan uji F sebaiknya disertakan secara lengkap dari output SPSS. Catatan ini penting agar artikel memenuhi prinsip transparansi dan replikasi.

Selain memperluas jumlah responden, studi berikutnya dapat mempertimbangkan desain longitudinal dengan mengukur persepsi proses penerimaan pada awal masa kerja dan menilai kinerja setelah periode tertentu. Pendekatan demikian dapat membantu mengurangi ketergantungan pada pengukuran persepsi pada satu waktu. Jika memungkinkan, data kinerja dari catatan produksi, ketepatan kehadiran, kepatuhan terhadap SOP, atau hasil evaluasi atasan dapat digunakan sebagai pelengkap kuesioner. Penggabungan beberapa sumber data berpotensi memberikan gambaran yang lebih komprehensif, selama akses data dilakukan dengan persetujuan dan perlindungan kerahasiaan responden.

Dari sisi interpretasi akademik, hasil tidak signifikannya rekrutmen secara parsial perlu dibedakan dari kesimpulan bahwa rekrutmen tidak memiliki nilai. Koefisien regresi

yang positif menunjukkan arah hubungan yang sejalan dengan dugaan awal, tetapi nilai p sebesar 0,334 berarti bukti statistik dalam sampel ini belum cukup untuk menyatakan pengaruh parsial yang signifikan pada taraf 5%. Kemungkinan penjelasan mencakup variasi skor rekrutmen yang terbatas, keterkaitan rekrutmen dengan seleksi, ukuran sampel yang kecil, atau pengaruh faktor lain di luar model. Penelitian lanjutan dapat memeriksa distribusi skor, korelasi antarvariabel, dan ketepatan spesifikasi model untuk menguji kemungkinan tersebut.

Evaluasi proses pengadaan karyawan perlu tetap memperhatikan keadilan dan transparansi. Kriteria seleksi sebaiknya ditetapkan sebelum proses berlangsung dan diterapkan secara konsisten kepada seluruh kandidat. Pertanyaan wawancara hendaknya berhubungan dengan tugas dan perilaku kerja yang diperlukan, sementara informasi kesehatan hanya digunakan sejauh relevan dengan persyaratan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Praktik yang terstruktur dapat membantu perusahaan meminimalkan bias dan meningkatkan keterlacakan keputusan. Dalam jangka panjang, pencatatan hasil seleksi dan kinerja setelah masa orientasi juga memungkinkan perusahaan menguji apakah kriteria yang digunakan benar-benar berhubungan dengan keberhasilan kerja.

Perusahaan juga dapat memanfaatkan temuan ini untuk menyusun indikator evaluasi rekrutmen dan seleksi yang lebih operasional. Pada tahap rekrutmen, indikator yang dapat ditinjau meliputi proporsi pelamar yang memenuhi syarat minimum, kelengkapan informasi pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh kandidat, dan tingkat kesesuaian ekspektasi pelamar dengan kondisi kerja aktual. Pada tahap seleksi, perusahaan dapat mendokumentasikan skor wawancara terstruktur, hasil penilaian kemampuan yang relevan, kepatuhan terhadap kriteria yang ditetapkan, serta alasan keputusan penerimaan. Indikator tersebut dapat membantu perusahaan menilai kualitas proses secara lebih konsisten, tanpa hanya mengandalkan persepsi umum setelah karyawan mulai bekerja.

Hubungan hasil statistik dengan kondisi kerja produksi perlu dibaca secara hati-hati. Kinerja pada proses pengolahan minuman dapat muncul dari kombinasi kompetensi individual dan dukungan sistem kerja. Karyawan yang memenuhi kualifikasi ketika direkrut tetap memerlukan penjelasan prosedur, praktik kerja yang diawasi, dan umpan balik agar dapat menyesuaikan diri dengan standar perusahaan. Dengan kata lain, proses seleksi dapat membantu meningkatkan peluang kecocokan awal, tetapi pemeliharaan kinerja memerlukan sistem pengelolaan setelah penerimaan. Karena penelitian ini tidak

menguji pelatihan dan supervisi secara langsung, aspek tersebut lebih tepat diposisikan sebagai agenda pengelolaan dan penelitian lanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 40 karyawan bagian produksi CV Puspita Group, rekrutmen memiliki koefisien positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 0,978; p = 0,334). Oleh karena itu, hipotesis pertama tidak didukung. Seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t = 2,641; p = 0,012), sehingga hipotesis kedua didukung. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil uji F sebesar 15,011 dengan signifikansi 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,448 menunjukkan bahwa model menjelaskan 44,8% variasi kinerja karyawan. Temuan utama penelitian adalah bahwa seleksi tampak memiliki hubungan parsial yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan rekrutmen dalam model yang diuji. Perusahaan perlu memastikan bahwa kriteria seleksi benar-benar mencerminkan kebutuhan pekerjaan produksi, khususnya kemampuan teknis, ketelitian, kedisiplinan, dan pemahaman prosedur. Pada saat yang sama, rekrutmen perlu ditingkatkan melalui penyampaian informasi pekerjaan yang jelas, realistis, dan konsisten dengan tahapan seleksi. Upaya tersebut sebaiknya disertai orientasi, pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja. Penelitian berikutnya disarankan melibatkan perusahaan dan responden yang lebih beragam, menambahkan variabel yang relevan seperti pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, atau lingkungan kerja, serta menggunakan data kinerja objektif jika tersedia. Sebelum artikel ini dipublikasikan, penulis juga perlu memeriksa kembali output SPSS asli, terutama tabel regresi lengkap, nilai normalitas, serta konsistensi tabel karakteristik responden dan uji validitas.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, S. G., Tahir, M. S., Abbas, M., & Shabbir, M. S. (2022). Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study. Journal of Public Affairs, 22(2), Article e2438. https://doi.org/10.1002/pa.2438

Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing.

Aguinis, H. (2019). Performance management (4th ed.). Chicago Business Press.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management (16th ed.). Kogan Page.

Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 3(2). https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246

Basuki, A. T. P. N. (2022). Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis: Dilengkapi aplikasi SPSS dan EViews. Rajawali Pers.

Brändle, T., Grunau, P., Haylock, M., Kampkötter, P., et al. (2023). Heterogeneity in firms' recruitment practices: New evidence from representative employer data. German Journal of Human Resource Management, 37(2). https://doi.org/10.1177/23970022221118346

Dinanty, A. H. T., & Firdaus, V. (2024). Recruitment and selection impact on employee performance: A quantitative analysis. Academia Open, 9(1). https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5151

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. Enrichment: Journal of Management, 13(1), 84–95. https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1243

Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematik. Jurnal E-Bis, 7(1), 61–80. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Munaty, S., Dandono, Y. R., & Setiasih. (2022). The effect of recruitment, selection and training process on employee performance. International Journal of Management and Digital Business, 1(1), 37–51. https://doi.org/10.54099/ijmdb.v1i1.331

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Fundamentals of human resource management (9th ed.). McGraw Hill.

Perkasa, D. H., Parashakti, R. D., & Prexi, Y. (2020). Effect of recruitment and selection process on employee performance at PT Neckermann Utama Jakarta. In Proceedings of the International Conference on Economics, Business,

Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF). EAI. https://doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302689

Priansa, D. J. (2022). Perencanaan dan pengembangan SDM. Alfabeta.

Safari, B., Fadhlihi, A., Ahyat, M., & Irdhayanti, E. (2024). The effect of employee recruitment and selection, management support, and work-life balance on individual performance and employee well-being in the manufacturing industry in West Java. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen, 6(1). https://doi.org/10.52005/bisnisman.v6i1.238

Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI), 4(2), 541–549. https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370

Simamora, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2022). SPSS untuk penelitian. Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Syufa, V. N., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Nusantara Journal of Behavioral and Social Science, 2(1), 5–12. https://doi.org/10.47679/202322

Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2023). Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience. Personnel Psychology, 76(2), 651–686. https://doi.org/10.1111/peps.12578

Widayat, G. M., Amalinda, W. R., & Ariefiantoro, T. (2023). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 2(2). https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i2.709

Informasi Penulis

Sindi Aisyah Putri (Penulis Korespondensi)

Berafiliasi dengan Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Bina Sarana Informatika, Jatiwaringin Campus, Jl. Raya Jatiwaringin No. 18, RT 009/RW 005, Jaticempaka, Pondokgede District, Bekasi City, West Java 17411, Indonesia. Bidang kajian penelitian ini meliputi manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, serta kinerja karyawan pada sektor produksi. Berkontribusi dalam konseptualisasi penelitian, perumusan metodologi, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil penelitian, serta penyusunan dan penyempurnaan manuskrip.

Alamat korespondensi: Sindi Aisyah Putri, Berafiliasi dengan Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Bina Sarana Informatika, Jatiwaringin Campus, Jl. Raya Jatiwaringin No. 18, RT 009/RW 005, Jaticempaka, Pondokgede District, Bekasi City, West Java 17411, Indonesia.

Email: sindiaisyaa@gmail.com

Ahmad Rafik

Berafiliasi dengan Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Bina Sarana Informatika, Jatiwaringin Campus, Jl. Raya Jatiwaringin No. 18, RT 009/RW 005, Jaticempaka, Pondokgede District, Bekasi City, West Java 17411, Indonesia. Bidang kajian penelitian ini meliputi manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, serta kinerja karyawan. Berkontribusi dalam konseptualisasi penelitian, perumusan metodologi, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil penelitian, serta penyusunan dan penyempurnaan manuskrip.

Alamat korespondensi: Ahmad Rafik, Berafiliasi dengan Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Bina Sarana Informatika, Jatiwaringin Campus, Jl. Raya Jatiwaringin No. 18, RT 009/RW 005, Jaticempaka, Pondokgede District, Bekasi City, West Java 17411, Indonesia.

Email: ahmad.aaf@bsi.ac.id

Ucapan Terima Kasih dan Pengungkapan Pendanaan

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Bina Sarana Informatika, khususnya Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas dukungan akademik dalam penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada CV Puspita Group atas kesempatan untuk mengkaji proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian dan penyusunan manuskrip ini. Informasi mengenai sumber pendanaan penelitian berasal secara mandiri

Penggunaan Kecerdasan Buatan

Perangkat berbantuan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*/AI) digunakan untuk membantu penyempurnaan bahasa akademik, penataan struktur artikel, dan penyesuaian format penulisan ilmiah. Penggunaan AI ditujukan untuk mendukung penyajian manuskrip agar lebih sistematis dan mudah dipahami. Penulis bertanggung jawab penuh atas keakuratan data penelitian, proses analisis statistik, interpretasi hasil, validitas referensi, serta seluruh substansi ilmiah yang disajikan dalam artikel ini. Seluruh isi manuskrip perlu ditinjau dan diverifikasi oleh penulis sebelum dipublikasikan.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilaksanakan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

Hak Cipta Dan Lisensi

© 2026 Para Penulis. Hak cipta atas artikel ini tetap dimiliki oleh para penulis.
Artikel ini diterbitkan dengan lisensi Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0). Lisensi lengkap dapat diakses melalui:
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/



Penerbit

Pusat Studi Ekonomi, Publikasi Ilmiah dan Pengembangan SDM Azramedia Indonesia
Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia.