
Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Binnar School*The Influence of the Recruitment and Selection Process on the Performance of Binnar School Employees***Vinny Alfanencia Yoastita^{1*}, Achmad Daengs GS²**^{1,2} Prodi Manajemen, Universitas 45 Surabaya, IndonesiaKorespondensi Penulis: jurnaleko45@gmail.com

Article History:

Received: Februari 06, 2025

Revised: Maret 30, 2025

Accepted: April 05, 2025

Published: April 10, 2025

Keywords: *employee performance, recruitment process, selection*

Abstract. *This study aims to determine the influence of the recruitment and selection process on employee performance at Binnar School Surabaya. This study is a quantitative study with a population and sample of 30 respondents, namely teachers and staff at Binnar School. Data collection using questionnaires, and data analysis techniques using multiple linear regression assisted by SPSS. The results of the study indicate that the recruitment process has a significant negative effect on employee performance partially, selection has a positive and significant effect on employee performance partially, the recruitment and selection process has a positive and significant effect on employee performance simultaneously.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai Binnar School Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 30 responden yaitu guru dan staff Binnar School. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Kata Kunci: kinerja pegawai, proses rekrutmen, seleksi**1. PENDAHULUAN****Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja. Beberapa aspek kinerja pegawai yang umumnya diamati adalah kinerja produktifitas yaitu menghasilkan output yang berkualitas dan sesuai dengan standar, kinerja kualitas yaitu mencapai standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan, kinerja interpersonal yaitu mengembangkan hubungan yang baik dengan pelanggan, klien, dan stakeholder, kinerja adaptasi yaitu mengadaptasi perubahan dan dinamika lingkungan kerja, kinerja inovatif yaitu mengembangkan ide dan inisiatif yang baru.

Proses rekrutmen dan seleksi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perekrutan adalah keputusan perencanaan yang diambil oleh departemen manajemen

sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan mereka dibutuhkan, dan standar yang dipersyaratkan oleh organisasi. Perekrutan pada hakikatnya adalah upaya untuk mengisi lowongan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Potalle et al, 2016:455).

Proses rekrutmen adalah tahapan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencari dan mengidentifikasi kandidat yang sesuai untuk posisi lowongan yang tersedia. Proses rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, dan dapat melibatkan berbagai metode dan sumber daya. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh pegawai yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya.

Seleksi pegawai adalah proses yang dilakukan setelah proses rekrutmen untuk mengevaluasi calon pegawai dan menentukan siapa yang paling sesuai untuk posisi yang ditawarkan. Proses seleksi bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kualifikasi, kemampuan, dan sikap yang tepat untuk pekerjaan serta cocok dengan budaya organisasi. Berikut adalah beberapa langkah dan metode yang umum digunakan dalam proses seleksi pegawai: mengumpulkan dan meninjau semua lamaran yang masuk, menyaring kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan, menggunakan tes psikologi untuk menilai kepribadian, kecerdasan, dan kemampuan dasar kandidat, menggunakan tes kemampuan spesifik yang terkait dengan posisi yang dilamar (misalnya, tes teknis untuk posisi IT) untuk menilai keterampilan praktis, melakukan wawancara awal atau wawancara telepon untuk mendapatkan pemahaman awal tentang kandidat, melakukan wawancara mendalam dengan panel interview untuk menggali pengalaman, kemampuan, dan motivasi kandidat, menggunakan pertanyaan berbasis perilaku atau situasi untuk menilai bagaimana kandidat bereaksi terhadap situasi tertentu di masa lalu atau bagaimana mereka akan menangani situasi di masa depan, mengadakan ujian praktik atau simulasi pekerjaan di mana kandidat diminta untuk menyelesaikan tugas yang mirip dengan tugas yang akan mereka hadapi di posisi yang dilamar, menghubungi mantan atasan, rekan kerja, atau referensi yang diberikan oleh kandidat untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang kinerja dan karakter kandidat, mengetahui pengalaman kandidat di tempat kerja sebelumnya serta sikap dan etika kerjanya, melakukan pemeriksaan latar belakang untuk memastikan informasi yang disampaikan oleh kandidat akurat, termasuk pemeriksaan pendidikan, pengalaman kerja, dan catatan kriminal jika diperlukan, setelah

kandidat terpilih, membuat penawaran resmi yang mencakup gaji, tunjangan, dan syarat-syarat pekerjaan lainnya, melakukan negosiasi jika diperlukan untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak, setelah kandidat menerima tawaran, langkah selanjutnya adalah proses onboarding untuk mempersiapkan pegawai baru dalam transisi ke dalam peran dan perusahaan.

Pada Binnar School, Dalam rangka mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan hati-hati dan profesional. Hal ini melibatkan tahapan seperti seleksi administrasi, wawancara dengan HRD, dan penilaian kualifikasi pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat memilih pegawai yang tepat dan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Pada prakteknya terdapat beberapa kendala pada proses rekrutmen dan seleksi di Binnar School diantaranya terbatasnya kemampuan dari staff rekrutmen yang mengakibatkan proses rekrutmen dan seleksi tidak sesuai prosedur misalnya prosedur yang berlaku seharusnya seleksi administrasi terlebih dahulu, setelah lulus seleksi administrasi barulah HRD membuat janji untuk wawancara dan test psikologis, setelah semua proses selesai, HRD yang memberikan penilaian calon staff lulus atau tidak dalam proses tersebut. Namun kenyataan di lapangan HRD tetap meloloskan staff yang seharusnya tidak lulus administrasi misalnya pendidikan tidak sesuai klasifikasi dan tidak memiliki pengalaman di bidang yang telah dilamar. Hal ini dilakukan karena beberapa alasan diantaranya calon staff mengenal HRD atau staff lain yang sudah bekerja pada Binnar School, dan kurangnya calon staff yang melamar yang sesuai dengan klasifikasi. Selain itu tidak jarang HRD meluluskan calon staff yang tidak lulus tes psikologi karena HRD ingin memberikan kesempatan pada freshgraduate yang belum memiliki pengalaman. Dari kecacatan proses rekrutmen dan seleksi tersebut dapat menghambat kelancaran kegiatan operasional karena staff yang bersangkutan tidak kompeten dalam bidangnya dan harus belajar terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Binnar School.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Proses Rekrutmen

Perekrutan adalah proses yang dimulai saat suatu bisnis atau organisasi membutuhkan pekerja dan mengumumkan lowongan pekerjaan, hingga menemukan kandidat karyawan yang bersedia dan memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan atau lowongan yang ada (Aisyah dan Geovani, 2018:10). Berikut adalah beberapa alasan mengapa rekrutmen itu penting:

- **Memperoleh Karyawan Berkualitas:** Rekrutmen yang efektif membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- **Mendukung Pertumbuhan Organisasi:** Dengan merekrut karyawan baru, perusahaan dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan bisnisnya, serta memenuhi kebutuhan pasar yang berubah.
- **Menjaga Kinerja yang Tinggi:** Memiliki tim yang kompeten dan tepat dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
- **Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas:** Rekrutmen yang beragam memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan beragam perspektif dan ide, yang dapat mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi.
- **Membangun Budaya Perusahaan:** Proses rekrutmen yang baik membantu dalam mencari kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai dan budaya yang sesuai dengan perusahaan.
- **Mengurangi Tingkat Pergantian Karyawan:** Rekrutmen yang selektif dan terencana dapat mengurangi tingkat turnover (pergantian karyawan) dengan memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar cocok dengan posisi dan lingkungan kerja.
- **Meningkatkan Citra Perusahaan:** Perusahaan yang memiliki proses rekrutmen yang transparan dan adil cenderung memiliki citra positif di mata calon karyawan, yang dapat menarik lebih banyak pelamar berkualitas.
- **Mengoptimalkan Sumber Daya Manusia:** Dengan melakukan rekrutmen yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang paling memenuhi syarat.

- Menanggapi Perubahan Pasar: Rekrutmen yang cepat dan responsif memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasar dan teknologi, serta mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul.
- Membangun Tim yang Kuat: Tim yang terdiri dari individu-individu berbakat dan saling melengkapi akan menghasilkan kolaborasi yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Seleksi

Menurut Kasmir (2017:101) seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu, (Savitri et al, 2013:106):

- Kesesuaian Karyawan dengan Posisi: Proses seleksi membantu memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab posisi yang dibutuhkan.
- Meningkatkan Kualitas Karyawan: Seleksi yang ketat dan sistematis dapat menghasilkan kandidat yang lebih berkualitas, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim kerja.
- Mengurangi Turnover: Seleksi yang tepat dapat mengurangi tingkat turnover karyawan (pergantian karyawan) dengan memilih kandidat yang lebih cocok dengan budaya dan nilai perusahaan, sehingga meningkatkan retensi karyawan.
- Menjaga Keterampilan yang Beragam: Seleksi memungkinkan perusahaan untuk mencari kandidat dengan berbagai keterampilan dan latar belakang yang berbeda, yang dapat memperkaya tim dan mendukung inovasi.
- Membangun Budaya Perusahaan yang Positif: Seleksi yang baik membantu dalam mencari kandidat yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan. Ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- Mengurangi Kesalahan Rekrutmen: Seleksi yang efektif membantu mengurangi risiko memilih kandidat yang tidak sesuai, yang dapat mengakibatkan biaya tinggi terkait pelatihan ulang atau pergantian karyawan.
- Peningkatan Morale Tim: Karyawan merasa lebih termotivasi dan puas ketika bekerja dengan rekan-rekan yang memiliki kemampuan dan sikap yang baik, yang dihasilkan dari proses seleksi yang cermat.

- Efisiensi Biaya: Memilih kandidat yang tepat di awal dapat menghemat biaya jangka panjang yang dikeluarkan untuk pelatihan, orientasi, dan proses rekrutmen ulang jika kandidat yang tepat tidak dipilih pada tahap awal.
- Kinerja Organisasi yang Lebih Baik: Karyawan yang terpilih secara tepat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.
- Adaptasi terhadap Perubahan: Dalam dunia bisnis yang terus berubah, seleksi yang baik membantu perusahaan memilih individu yang tidak hanya memiliki keterampilan saat ini tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di masa depan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Sumadhinata et al., 2023) kinerja adalah suatu bentuk pencapaian atau kinerja pekerjaan, baik kualitas maupun kuantitas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai. Kinerja merupakan salah satu bentuk dukungan atau motivasi untuk menyelesaikan dan menyelesaikan pekerjaan, atau bias juga dikatakan sebagai hasil dari proses kerja atau prestasi yang telah dicapai seseorang. Oleh karena itu, kinerja selalu menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang (individu) atau organisasi ketika berusaha mencapai suatu tujuan atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja mungkin juga terkait dengan wawasan dan kemampuan pemecahan masalah pribadi. Stephen Robbins berpendapat yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong dalam (Sudiro, 2019), kinerja merupakan hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang yang telah dibandingkan dengan berbagai hal seperti tujuan, standar sasaran atau standar yang telah ditentukan dalam periode tertentu.

Hipotesis Penelitian

Dalam bentuk kerangka konseptual diatas dapat diuraikan diantaranya:

H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial proses rekrutmen pada kinerja pegawai Binnar School.

H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial seleksi pada kinerja pegawai Binnar School.

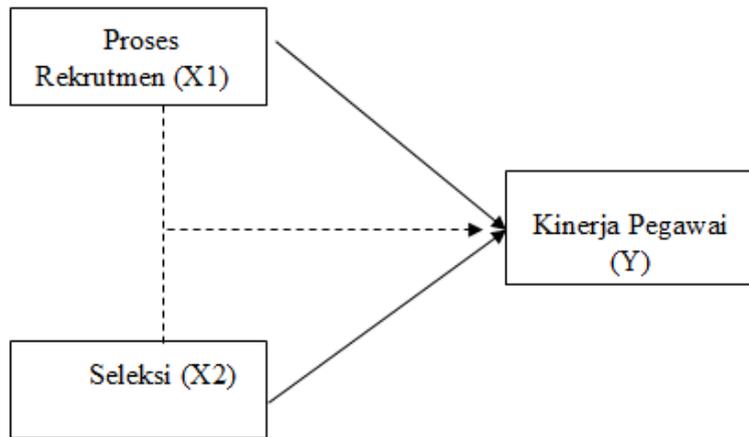
H₃ : Terdapat pengaruh secara simultan proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai Binnar School.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian & Lokasi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan cara membuat rumusan masalah yang disesuaikan pada variabel penelitian yaitu proses rekrutmen, seleksi dan kinerja pegawai, selanjutnya memunculkan hipotesis penelitian berdasarkan teori acuan yang telah ditinjau.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Binnar School sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 responden.

Sumber Data

- Data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai divisi produksi Binnar School Surabaya.
- Data sekunder yaitu dari literatur seperti buku, majalah, artikel, internet, serta dari membaca skripsi dan makalah penelitian sebelumnya yang relevan.

Operasional Variabel

Proses Rekrutmen (X₁)

Indikator Proses Rekrutmen diantaranya:

- Jumlah Pelamar: Indikator ini mengukur seberapa banyak pelamar yang tertarik dengan posisi yang ditawarkan. Semakin banyak pelamar yang mendaftar, semakin besar peluang untuk menemukan karyawan yang berkualitas.

- **Kualitas Pelamar:** Indikator ini mengukur sejauh mana pelamar memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi kualitas pelamar, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.
- **Waktu Pengerjaan:** Indikator ini mengukur seberapa cepat proses rekrutmen dapat diselesaikan. Semakin singkat waktu pengerjaan, semakin efisien proses rekrutmen tersebut.
- **Retention Rate:** Indikator ini mengukur seberapa lama karyawan yang direkrut tetap bertahan di perusahaan. Semakin tinggi retention rate, semakin baik proses rekrutmen dalam menemukan karyawan yang cocok dengan perusahaan.
- **Kepuasan Karyawan:** Indikator ini mengukur tingkat kepuasan karyawan yang direkrut. Jika karyawan merasa puas dengan proses rekrutmen dan posisi yang mereka tempati, mereka cenderung lebih loyal dan berkontribusi secara positif terhadap perusahaan.

Seleksi (X₂)

Indikator seleksi diantaranya:

- **Kelengkapan administrasi**

Ini melibatkan pengumpulan dokumen seperti surat lamaran, CV, transkrip, sertifikat pendidikan, dan dokumen lain yang relevan.
- **Testing**

Tes ini dapat mencakup tes psikologi, tes pengetahuan, tes keterampilan teknis, tes kepribadian, dan tes lainnya yang relevan dengan posisi yang ditawarkan.
- **Wawancara**

Wawancara adalah proses interaksi langsung antara tim seleksi dan calon karyawan. Dalam wawancara, tim seleksi akan mengajukan pertanyaan kepada calon karyawan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang latar belakang, pengalaman, motivasi, dan keterampilan mereka.
- **Kesehatan (fisik dan mental)**

Dalam konteks seleksi karyawan, pemeriksaan kesehatan fisik dan mental dapat dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan memenuhi standar kesehatan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja pegawai antara lain:

- Kualitas kerja adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan standar perusahaan.
- Kuantitas menunjukkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam sehari.
- Ketepatan waktu adalah bagaimana pegawai menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.
- Efektivitas atau efisiensi tenaga kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan seberapa baik kegiatan manajemen mencapai tujuannya, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan waktu penyelesaian pekerjaan.
- Komitmen kerja berarti organisasi ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan mau bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	.752**	0.3610	Valid
X1.2	.563**	0.3610	Valid
X1.3	.393*	0.3610	Valid
X1.4	.832**	0.3610	Valid
X1.5	.778**	0.3610	Valid
X1.6	.778**	0.3610	Valid
X2.1	.752**	0.3610	Valid
X2.2	.563**	0.3610	Valid
X2.3	.393*	0.3610	Valid
X2.4	.832**	0.3610	Valid
Y1	.730**	0.3610	Valid
Y2	.586**	0.3610	Valid
Y3	.461*	0.3610	Valid
Y4	.778**	0.3610	Valid
Y5	.778**	0.3610	Valid

Diketahui $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dapat diartikan semua pernyataan dalam instrument dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.912	15

Nilai cronbach's Alpha tabel 2 di atas lebih dari 0.60 , dapat diartikan instrument dalam penelitian ini reliabel.

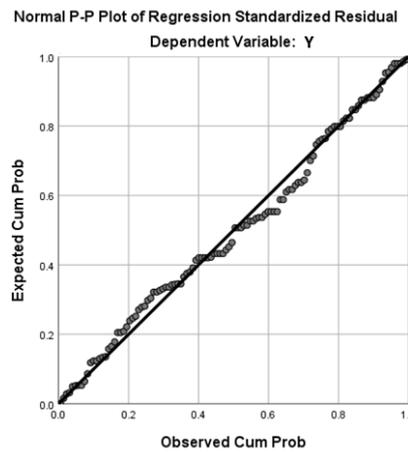
Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.96490128
Most Extreme Differences	Absolute	0.177
	Positive	0.177
	Negative	-0.111
Test Statistic		0.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Asymp Sig. ialah $0.200 > 0.05$, artinya data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa titik-titik terserbar secara merata sepanjang arah garis diagonal, artinya data berdistribusi normal.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.883	2	101.941	53.880	.000 ^b
	Residual	51.084	27	1.892		
	Total	254.967	29			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai F sebesar $53.880 > f$ tabel sebesar 3.340 dengan sig. $0,000 < \alpha$ (0.05), sehingga dapat dikatakan rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji T Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.048	1.885		1.087	0.287
	X1	1.137	0.176	1.274	6.451	0.000
	X2	-0.604	0.268	-0.446	-2.256	0.032

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki nilai T sebesar $6.451 > t$ tabel yaitu 2.0484, dengan signifikan $0.01 < \alpha$ (0.05), berarti rekrutmen terdapat pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja. Seleksi memiliki nilai T sebesar $-2.256 < t$ tabel yaitu 2.0484, dengan signifikan $0.032 < \alpha$ (0.05), berarti seleksi terdapat pengaruh yang negatif juga signifikan terhadap kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.048	1.885		1.087	0.287
	X1	1.137	0.176	1.274	6.451	0.000
	X2	-0.604	0.268	-0.446	-2.256	0.032

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6, didapatkan persamaan:

$$Y = 2.048 + 1.137X_1 - 0.604X_2 + 0.200$$

Berikut penjelasannya:

- Konstanta (a) 2.048 artinya bila variabel bebas bernilai konstan maka variabel terikat mempunyai besaran 2.048.
- Nilai koefisien Rekrutmen (X1) sebesar 1.137. Dapat diartikan koefisien variasi Rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ketika Rekrutmen meningkat 1, Kinerja pegawai naik sebesar 1.137 satuan.
- Nilai koefisien Seleksi (X2) sebesar -0,604. Dapat diartikan koefisien variabel Seleksi (X2) mempunyai pengaruh negatif (tidak searah) terhadap kinerja (Y). Jika seleksi naik 1 satuan maka kinerja turun 0,604 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7. Uji R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	0.800	0.785	1.37550

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 7. di atas dapat diketahui nilai R-Square yaitu 0.800. Hasil ini berarti sebesar 80% kinerja dipengaruhi rekrutmen dan seleksi. Kemudian 20% dipengaruhi variabel lain yang tidak dipertimbangkan didalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai

Diketahui nilai T sebesar $6.451 > t$ tabel yaitu 2.0484, dengan signifikan $0.01 < \alpha$ (0.05), berarti proses rekrutmen terdapat pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen yang baik memungkinkan sekolah untuk memilih guru dan tenaga pendidik yang memiliki keahlian pedagogik yang kuat, terutama dalam memahami perkembangan anak. Guru yang berkualitas akan mampu merancang kegiatan pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan tahap perkembangan anak.

Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Ketika karyawan merasa bahwa mereka telah ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan minat serta kemampuan mereka, motivasi kerja mereka akan meningkat. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif. Proses rekrutmen yang selektif akan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam memilih karyawan. Akibatnya, tingkat pergantian karyawan akan lebih rendah, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai akan menghasilkan output kerja yang berkualitas tinggi. Hal ini akan berdampak positif pada reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Beberapa alasan proses rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan di Binnar School Surabaya diantaranya:

- Mendapatkan Kandidat yang Tepat
 - Keterampilan dan Kompetensi: Proses rekrutmen yang baik memungkinkan sekolah untuk mendapatkan calon guru yang memiliki keterampilan pedagogik yang kuat, kemampuan berinteraksi dengan anak usia dini, serta pengetahuan tentang perkembangan anak.
 - Nilai dan Budaya: Calon guru yang memiliki nilai dan budaya yang sejalan dengan sekolah akan lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.
- Meningkatkan Motivasi
 - Kesesuaian Pekerjaan: Ketika calon guru merasa bahwa pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan minat dan keahlian mereka, motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat.
 - Harapan Realistis: Proses rekrutmen yang transparan memberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaan sehingga calon guru memiliki harapan yang realistis.
- Meningkatkan Produktivitas:
 - Persiapan yang Baik: Calon guru yang telah melalui proses seleksi yang ketat cenderung lebih siap untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal sejak awal.
 - Pengurangan Waktu Adaptasi: Guru yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai akan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memulai tugasnya.
- Meningkatkan Kualitas Pendidikan:
 - Pembelajaran yang Efektif: Guru yang kompeten dan bermotivasi akan mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan bagi anak-anak.
 - Perkembangan Anak yang Optimal: Guru yang tepat akan mampu mendukung perkembangan kognitif, sosial, dan emosional anak secara optimal.

Temuan ini didukung oleh penelitian Vemil, Ida Nirwana, Afni Yeni (2023) yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika suatu badan usaha atau organisasi membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan,

hingga ditemukannya calon karyawan yang bersedia dan memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan atau lowongan pekerjaan tersebut (Aisyah dan Geovani, 2018:10).

Pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai

Diketahui nilai T sebesar $-2.256 < t \text{ tabel yaitu } 2.0484$, dengan signifikan $0.032 < \alpha (0.05)$, berarti seleksi terdapat pengaruh yang negatif juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan seleksi pada sekolah tidak relevan artinya mengutamakan kualifikasi akademik semata tanpa mempertimbangkan soft skills seperti kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dengan anak, dan kreativitas dapat menghasilkan guru yang kurang efektif dalam kelas. Proses seleksi yang terlalu singkat atau hanya terdiri dari satu tahap saja tidak memungkinkan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang calon guru.

Proses seleksi merupakan langkah krusial dalam perekrutan karyawan. Melalui seleksi, perusahaan berusaha mendapatkan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Karyawan yang terpilih melalui seleksi yang tepat cenderung memiliki keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan dan lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya. Karyawan yang kompeten dan termotivasi akan menghasilkan output yang lebih baik dan lebih cepat. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Seleksi yang tepat dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Beberapa alasan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan di Binnar School Surabaya diantaranya:

- **Kualitas Tenaga Kerja:**
 - **Kompetensi:** Seleksi yang baik memastikan bahwa guru dan pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini termasuk pengetahuan tentang perkembangan anak, keterampilan pedagogik, serta kemampuan untuk berinteraksi dengan anak-anak.
 - **Minat dan Passion:** Guru yang memiliki minat dan passion terhadap dunia anak-anak akan lebih termotivasi dan memberikan yang terbaik bagi anak didiknya.

- Kesesuaian dengan Budaya Sekolah:
 - Nilai dan Prinsip: Seleksi yang memperhatikan kesesuaian nilai dan prinsip calon guru dengan budaya sekolah akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
 - Visi dan Misi: Calon guru yang memiliki visi dan misi yang sejalan dengan sekolah akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.
- Motivasi dan Kepuasan Kerja:
 - Kesempatan untuk Berkembang: Seleksi yang transparan dan adil akan memberikan kesan positif kepada calon guru, meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja.
 - Kecocokan Pekerjaan: Ketika guru merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan keahlian mereka, mereka akan lebih puas dan produktif.
- Stabilitas Tenaga Kerja:
 - Tingkat Turnover: Seleksi yang tepat dapat mengurangi tingkat turnover guru, sehingga menciptakan stabilitas dalam lingkungan belajar anak-anak.
 - Kontinuitas Pembelajaran: Stabilitas tenaga pengajar akan memastikan adanya kontinuitas dalam proses pembelajaran dan perkembangan anak.

Temuan ini didukung oleh penelitian Rohmah dan Angestika Wilandari (2023) menunjukkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Simamora (2014:14), seleksi adalah proses pemilihan seorang pelamar dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk menduduki jabatan yang kosong dalam perusahaan. Ada tiga faktor yang membuat pilihan itu penting. (Savitri et al, 2013:106) Artinya, kinerja seorang manajer selalu bergantung pada kinerja bawahannya dan seleksi yang efektif penting dilakukan karena perusahaan mengeluarkan biaya rekrutmen dalam merekrut karyawan. Itu tidak kecil. Selain itu, penerapan yang sewenang-wenang dapat menimbulkan akibat hukum, jadi penting untuk membuat pilihan yang tepat..

Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai

Diketahui nilai F sebesar $53.880 > f$ tabel sebesar 3.3404 dengan $\text{sig. } 0,000 < \alpha$ (0.05), sehingga dapat dikatakan rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Ini disebabkan karena rekrutmen dan seleksi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan fondasi penting dalam membangun suatu organisasi yang kuat dan produktif. Kualitas sumber daya

manusia yang direkrut secara langsung akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif adalah fondasi bagi kesuksesan suatu organisasi. Kualitas karyawan yang direkrut secara langsung akan berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang terpilih melalui proses seleksi yang tepat cenderung memiliki keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan dan lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Temuan ini didukung oleh penelitian Putri et al (2021) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dilihat dari hasil penelitian uji R di atas diperoleh nilai R sebesar 0,800 atau 80% artinya variabel terikat yaitu kenaikan atau penurunan kinerja pegawai bergantung sebesar 80% terhadap variabel bebas yaitu rekrutmen. Dan kemudian pilih. Sedangkan sisanya yang 20% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Oleh karena itu, hasil uji koefisien berganda (R) pada pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dapat dikatakan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan seleksi yang cermat dan rekrutmen yang tepat, baik atau buruknya kinerja staf di Sekolah Binnar dapat mencerminkan kualitas sekolah tersebut.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan dengan baik memungkinkan sekolah untuk merekrut guru dan tenaga pendidik yang memiliki keahlian pedagogik yang kuat, khususnya dalam memahami perkembangan anak. Sebaliknya, seleksi menunjukkan pengaruh yang negatif namun tetap signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh proses seleksi yang kurang relevan, di mana sekolah lebih mengutamakan kualifikasi akademik tanpa mempertimbangkan soft skills seperti kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dengan anak, serta kreativitas, sehingga berpotensi menghasilkan guru yang kurang efektif dalam mengelola kelas. Secara keseluruhan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mengingat keduanya merupakan faktor penting yang menentukan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

SARAN

Binnar School dapat melakukan pengukuran tingkat engagement karyawan yang direkrut melalui proses seleksi yang berbeda dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di lembaga pendidikan, bisa memperluas mempertimbangkan variabel lain misalnya gaya kepemimpinan, pelatihan, tunjangan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta dapat menambah jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya pada Internasional Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(2).
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Potalle, B. R., Lengkong, V., & Maniharapon, S. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16.
- Putri, A. N., Nuringwahyu, S., & Hardiati, R. N. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JIAGABI*, 10(1), 1–12.
- Rohmah, D. D., & Wilandari, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai menggunakan regresi linier berganda. *JASDIM Nusa Mandiri: Jurnal Pariwisata, Bisnis Digital dan Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.33480/jasdim.v2i2.4580>
- Savitri, N., Tarigan, P. P., & Yasra, R. (2013). Analisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia). *Profesiensi*, 1(2), 104–116.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sudiro, A. (2019). *Penilaian kinerja: Performance appraisal*. Universitas Brawijaya Press.
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi kasus Rumah Sakit Karisma Pamanukan). *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(1), 649–655.
- Vemil, Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di PT. AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 176–184.