

## PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA TANGERANG SELATAN

Hanindya Pratiwi<sup>1</sup>, Yan Kristian Halomoan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> hanindyap30@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02487@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at the South Tangerang Mayor's Office partially or simultaneously. The method used in this method is a quantitative approach, the existing population of 85 people by taking saturated or overall samples, namely with 85 respondents. The tests used are validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, Hypothesis Test (t test and f test). The results of this study simultaneously have a significant effect on employee performance with regression  $Y = 0.251 + 0.529 X1 + 0.531 X2 + e$ , the correlation coefficient value of 0.757 & 0.870 means that simultaneously has a "Very Strong" level of relationship. Where the value is in the interval 0.800 - 1.000. While the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.751 (75.1%). Based on this value, it shows the percentage between the Recruitment (X1), and Selection (X2) variables affecting Employee Performance (Y) by 75.1% while the remaining (100% - 75.1%) 24.9% is influenced by other variables that are not included. For the hypothesis value, the value of  $F_{count} > F_{tabel}$  or  $(127.992 > 3.11)$ . This is also reinforced by  $sig < 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$  thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, this shows that there is a significant effect simultaneously between the Recruitment (X1) and Selection (X2) variables on Employee Performance.*

*Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah pendekatan kuantitatif, populasi yang ada sebanyak 85 orang dengan mengambil sampel jenuh atau keseluruhan yaitu dengan 85 responden. Uji yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji Hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi  $Y = 0,251 + 0,529 X1 + 0,531 X2 + e$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 & 0,870 artinya bahwa secara simultan memiliki tingkat hubungan yang "Sangat Kuat". Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,751 (75,1%). Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan besarnya persentase antara variabel Rekrutmen (X1), dan Seleksi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,1% sedangkan sisanya (100% - 75,1%) 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan. Untuk nilai hipotesis nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(127,992 > 3,11)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan  $sig < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai non-ASN Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Studi di bidang manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam memahami dinamika organisasi, strategi bisnis, pengambilan keputusan, serta pengelolaan sumber daya. Dalam lingkup ilmu manajemen, terdapat berbagai aspek yang dapat menjadi fokus penelitian, termasuk manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, manajemen strategis, manajemen pemasaran, dan manajemen keuangan. Penelitian di bidang manajemen membantu mengungkapkan prinsip-prinsip dan praktik terbaik dalam mengelola organisasi dan sumber daya mereka. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan besar, teknologi, serta regulasi yang terus berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang sangat penting dalam konteks dunia bisnis dan organisasi saat ini. MSDM mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga pengembangan pegawai. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terbesar dan paling berharga bagi setiap organisasi, dan efektivitas dalam mengelola SDM memiliki dampak signifikan pada kesuksesan dan daya saing organisasi. Penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sangat relevan dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi saat ini. Oleh karena itu, penelitian di bidang MSDM penting untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang cara organisasi dengan mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat terwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu masalah, inovasi baru suatu produk atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja

yang lebih efisien, adapun kegagalan dalam pelaksanaan proses perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan sehingga hasil kinerja pegawai dapat memaksimalkannya. Jika suatu instansi memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka kinerja instansi akan semakin meningkat. Mengingat sangat pentingnya rekrutmen dan seleksi bagi instansi pemerintahan, diharapkan dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan instansi kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia.

Rekrutmen adalah proses pemilihan individu yang paling tepat untuk mengisi posisi kerja yang ada dalam organisasi. Menurut peneliti, rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dari suatu instansi, perusahaan yang berkualitas untuk mengisi jabatan yang kosong. Apabila rekrutmen dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh pegawai yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan.

Seleksi, di sisi lain, adalah tahap berikutnya dalam mengidentifikasi individu yang paling sesuai untuk posisi tersebut. Menurut peneliti, seleksi ialah proses pemilihan pegawai dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dapat membantu organisasi menemukan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

Kantor Walikota Tangerang Selatan adalah pusat administrasi pemerintahan kota Tangerang Selatan, yang terletak di Provinsi Banten, Indonesia. Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu dari lima kota otonom di Provinsi Banten, dan memiliki status sebagai kota administratif yang terpisah dari Kabupaten Tangerang. Kantor Walikota Tangerang Selatan berfungsi sebagai pusat koordinasi dan pengambilan keputusan untuk segala urusan pemerintahan kota. Kantor Walikota Tangerang Selatan juga memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan pelayanan publik, pembangunan infrastruktur, penanganan permasalahan sosial, serta menjalankan program-program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup warga kota.

Berikut ini data kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan di Tangerang Selatan:

Berdasarkan data dapat dilihat bahwa pada tahun 2021, kualitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah berada pada angka 85%, sementara kuantitas kerja mencapai 90%. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai juga cukup tinggi dengan masing-masing berada pada angka 88% dan 87%. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan kinerja di beberapa indikator. Kualitas kerja turun menjadi 80%, dan kuantitas kerja juga menurun menjadi 85%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masih tetap sama dengan tahun sebelumnya, yaitu 88% dan 87%. Pada tahun 2023, meskipun kualitas kerja dan kuantitas kerja tetap sama seperti tahun 2022, yaitu masing-masing 80% dan 85%, terjadi penurunan signifikan pada indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pelaksanaan tugas turun menjadi 80%, dan tanggung jawab juga mengalami penurunan menjadi 80%.

Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam hal kepatuhan terhadap tugas yang diberikan serta pemenuhan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai. Secara keseluruhan, dari tahun 2021 hingga 2023, Kantor Walikota Tangerang Selatan mengalami penurunan kinerja di beberapa aspek penting. Penurunan ini perlu diidentifikasi penyebabnya untuk bisa diatasi dan meningkatkan kembali kinerja pegawai di masa mendatang.

Berdasarkan data pada tahun 2021, proses rekrutmen pegawai non-ASN di Sekretariat Daerah menunjukkan bahwa dari 500 pelamar melalui portal online, hanya 5.6% atau 28 pelamar yang lolos seleksi, sementara 94.4% atau

472 pelamar tidak lolos. Dari referensi pegawai, 25% atau 25 dari 100 pelamar lolos seleksi. Tahun 2022 memperlihatkan peningkatan jumlah pelamar melalui portal online menjadi 600, namun persentase kelulusan turun menjadi 3.83%, dengan hanya 23 pelamar yang lolos. Ini menunjukkan adanya penurunan standar kualifikasi rekrutmen, sehingga lebih sedikit pelamar yang lolos seleksi. Dari referensi pegawai, 40% atau 20 dari 50 pelamar lolos seleksi. Pada tahun 2023, meskipun jumlah pelamar melalui portal online meningkat menjadi 700, persentase kelulusan turun lagi menjadi 2.86%, dengan hanya 20 pelamar yang lolos seleksi.

Hal ini menunjukkan bahwa standar kualifikasi rekrutmen kembali diperketat. Dari referensi pegawai, 16.67% atau 25 dari 150 pelamar lolos seleksi.

Secara keseluruhan, penurunan ini dapat menunjukkan tantangan yang dihadapi oleh instansi dalam menarik dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Mungkin diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait strategi rekrutmen dan seleksi untuk memastikan bahwa proses tersebut tidak hanya menarik kandidat berkualitas tetapi juga dapat mempertahankan keberlanjutan operasional yang efektif.

Proses seleksi pegawai non-ASN di Kantor Walikota Tangerang Selatan melibatkan beberapa tahapan yang dirancang untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan instansi. Tahapan pertama adalah evaluasi pengalaman, di mana CV pelamar dievaluasi untuk mengidentifikasi pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang dilamar. Hal ini penting karena pengalaman yang relevan dapat menjadi indikator kuat untuk kesesuaian pelamar dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diemban.

Selanjutnya, pelamar akan mengikuti tes tertulis yang mencakup tes pengetahuan umum dan tes kemampuan bahasa. Tes pengetahuan umum bertujuan untuk mengukur pemahaman pelamar tentang berbagai topik umum yang relevan dengan lingkup pekerjaan di instansi pemerintahan,

sementara tes kemampuan bahasa menilai kemampuan berbahasa Indonesia mereka yang penting dalam komunikasi di lingkungan kerja.

Tahap terakhir adalah tes wawancara, di mana pelamar menunjukkan integritas, motivasi, dan kemampuan komunikasi. Wawancara ini mengevaluasi tidak hanya pengetahuan teknis dan pengalaman, tetapi juga aspek kepribadian, untuk memastikan pelamar memiliki komitmen kuat serta dapat berkontribusi positif dalam lingkungan kerja pemerintahan yang kompleks. Proses ini dirancang agar seleksi obyektif dan transparan, sehingga hanya kandidat terbaik yang dapat mengisi posisi secara efektif dan efisien.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada individu atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2017:2).

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2018:93) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:93) menyatakan bahwa proses rekrutmen adalah penarikan pegawai yang dilakukan instansi dapat dilakukan dengan berbagai cara yang lazim digunakan. Tujuannya tidak lain agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya.

Menurut Sondang P Siagian (2019:132) seleksi karyawan adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak.

Menurut Sedarmayanti (2017:100) menjelaskan bahwa seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan.

Sebuah organisasi didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Evaluasi utama dalam organisasi seringkali ditujukan pada kinerja pegawai, yang mencakup cara pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan peran mereka dalam konteks organisasi. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Abdurrahman (2019:20) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut W Handoko (2021:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari rangkuman definisi-definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merujuk pada prestasi seseorang terkait dengan tugas yang telah diberikan padanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi dan kesuksesan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan etika yang berlaku

## **3. METODE PENELITIAN**

Menurut Bogdan dalam Hardani, dkk (2020:161-162) Analisis data adalah proses

mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

- 1) Uji Validitas  
Uji validitas menurut Ghazali (2021:66) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.
  - 2) Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas menurut Ghazali (2021:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas.
- a. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas  
Uji normalitas menurut Ghazali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal seperti diketahui “bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.” Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik
  - 2) Uji Multikolinieritas  
Uji multikolinieritas menurut Ghazali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolinieritas adalah tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .
  - 3) Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis regresi digunakan “untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan Sugiyono (2017:277)”.
- c. Uji Koefisien Korelasi  
Menurut Duli (2019:158), uji koefisien korelasi adalah suatu metode pengukuran keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat dengan mengontrol salah satu variabel bebas untuk melihat korelasi natural antara variabel yang tidak terkontrol. Nilai korelasi berkisar antara 1 sampai -1. Jika nilai korelasi semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Data yang digunakan dalam korelasi parsial biasanya memiliki skala interval atau rasio
- d. Analisis Koefisien Determinasi  
Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar

perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen

e. Uji Hepotesis

Uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak.

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Rekrutmen ( $X_1$ )

Rekrutmen ( $X_1$ )			
No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,702	0,2133	Valid
2	0,698	0,2133	Valid
3	0,697	0,2133	Valid
4	0,667	0,2133	Valid
5	0,717	0,2133	Valid
6	0,555	0,2133	Valid
7	0,633	0,2133	Valid
8	0,723	0,2133	Valid
9	0,714	0,2133	Valid
10	0,644	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) diperoleh dari nilai rhitung > rtabel. Disimpulkan bahwa 10 butir pertanyaan dinyatakan valid karena rhitung > dari rtabel. Hal ini dibuktikan dengan semua 10 item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari rtabel 0,2133. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian, dan dapat dilanjutkan ke tahap

berikutnya, yaitu uji validitas variabel Seleksi ( $X_2$ ) yang ada pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Seleksi ( $X_2$ )

Seleksi ( $X_2$ )			
No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,657	0,2133	Valid
2	0,792	0,2133	Valid
3	0,744	0,2133	Valid
4	0,729	0,2133	Valid
5	0,583	0,2133	Valid
6	0,788	0,2133	Valid
7	0,752	0,2133	Valid
8	0,592	0,2133	Valid
9	0,747	0,2133	Valid
10	0,763	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Seleksi ( $X_2$ ) diperoleh dari nilai rhitung > rtabel. Disimpulkan bahwa 10 butir pertanyaan dinyatakan valid karena rhitung > dari rtabel. Hal ini dibuktikan dengan semua 10 item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari rtabel 0,2133. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian, dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu uji validitas variabel Kinerja ( $Y$ ) yang ada pada tabel 4.9 sebagai berikut

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Kinerja Pegawai ( $Y$ )			
No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,933	0,2133	Valid
2	0,913	0,2133	Valid
3	0,905	0,2133	Valid
4	0,857	0,2133	Valid
5	0,922	0,2133	Valid
6	0,904	0,2133	Valid
7	0,846	0,2133	Valid
8	0,870	0,2133	Valid
9	0,897	0,2133	Valid
10	0,937	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh dari nilai rhitung > rtabel. Disimpulkan bahwa 10 butir pertanyaan dinyatakan valid karena rhitung > dari rtabel. Hal ini dibuktikan dengan semua 10 item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari rtabel 0,2133. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	0,764	0,60	Reliabel
Seleksi (X <sub>2</sub> )	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Dari tabel di atas yakni hasil uji reliabilitas atas variabel Rekrutmen dan Seleksi menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Maka dikatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	4.15490690
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.073
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Dari gambar grafik di atas, memperlihatkan pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal di sekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa grafik probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>

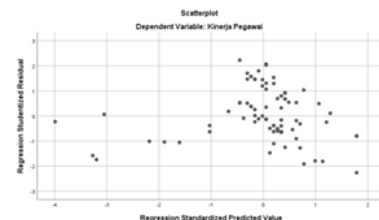
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.304	3.289
	Seleksi	.304	3.289

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas. Dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel coefficients nilai nilai VIF variabel Rekrutmen dan Seleksi yakni  $3,289 < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Seleksi (X<sub>2</sub>).

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Dari gambar di atas dapat diketahui titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini, menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas.

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	2.536		.099	.921
	Rekrutmen	.529	.117	.445	4.513	.000
	Seleksi	.531	.113	.464	4.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Pada kolom kedua (unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai b1 variabel Rekrutmen sebesar 0,529, nilai b2 variabel Seleksi sebesar 0,531, dan nilai konstanta (a) adalah 0,251.

Nilai Konstanta = 0,251 menunjukkan bahwa jika variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan

Seleksi (X2) dianggap konstan, maka variabel Kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,251.

Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (b1) bernilai positif yaitu 0,529, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan rekrutmen 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,529 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

Nilai seleksi (b2) bernilai positif yaitu 0,531, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Seleksi 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,531 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

### 5) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.751	4.205

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen  
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,751 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

### d. Uji Hipotesis

Tabel 4.16  
 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	2.536		.099	.921
	Rekrutmen	.529	.117	.445	4.513	.000
	Seleksi	.531	.113	.464	4.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,513 > 1,98896) berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara

Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,699 > 1,98896) berarti H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.17  
 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4526.899	2	2263.449	127.992	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1450.113	82	17.684		
Total		5977.012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen  
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (127,992 > 3,11), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden. Responden penelitian ini adalah pegawai non-ASN Sekretaris Daerah di Kantor Walikota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh rekrutmen, seleksi dan kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel rekrutmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 yaitu thitung 4,513 > ttabel 1,98896 dan probabilitas (signifikan) 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Walikota Tangerang Selatan.



- b. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel seleksi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 yaitu thitung 4,699 > ttabel 1,98896 dan probabilitas (signifikan) 0,000 < 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang efektif berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Walikota Tangerang Selatan.
- c. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada variabel Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 yaitu; Fhitung 127,992 > Ftabel 3,11 dan probabilitas (signifikan) 0,000 < 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang terintegrasi secara efektif berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Walikota Tangerang Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andhita Hatmawan, A., & Riyanto, S. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Sleman: CV Budi Utama.
- [2] Arikunto, S. (2018). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [4] Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Handoko, T. H. (2021). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Depok: Rajawali Pers.
- [9] Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Riniwati, H. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan sumber daya manusia. Malang: Penerbit UB Press.
- [12] Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV Mandara Maju.
- [13] Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Simamora, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- [15] Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik. Yogyakarta: Gava Media.
- [17] Tarjo. (2019). Metode penelitian sistem 3x Baca. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [18] Aisyah, N. G. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mayapada Internasional Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* Vol. 1 No. 2, E-ISSN: 2599-341.
- [19] Ayu Putri, S. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kejaksaan Negeri Batu. *Jurnal JIAGABI*: Vol. 10 No. 1, E-ISSN: 2302-7150.
- [20] Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Tata Karya Sentosa. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 3 No.1, P-ISSN: 26615-300, E-ISSN: 2621-3389.
- [21] Mitha Kartika Sari, R. I. (2022). Pwngaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiarni Kampus Pusat). *Open Journal SYstes* Vol. 16, ISSN No.1978-3787.
- [22] N. Lilis Suryani, A. S. (2021). Jurnal Disrupsi Bisnis: Vol. 4 No. 2. Pengaruh Rekrutmen dan

- Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat, E-ISSN: 2746-6841 P-ISSN: 2621-797X.
- [20] Putri Handayani, N. A. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV LKP Gintar Course. *Journal of Management Science (IJIMAS)*: Vol. 1 No. 1, E-ISSN: 2684-9747.
- [21] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang . *Jurnal kreatif*, Vol. No. 1, ISSN: 2339-0689, ESSN: 2406-8616.
- [22] Syafrizal. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Sinarmas Pematang Siantar . *Jurnal Ekonomi USI*: Vol. 2 nO. 1, EISSN : 2302-5964.
- [23] Veritia, D. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal MADANI* : Vol. 3 No. 1, ISSN: 2615-1995, E-ISSN: 2615-0654.
- [24] Wulandari, R. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha Srikandi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 5 No. 4, ISSN: 2461-0593.