

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Personel Di Pangkalan Utama Tni Al Republik Indonesia (Lantamal)

Baitul Rohim¹, Sugeng Prayetno², Joni Tesmanto³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi maupun institusi, termasuk dalam lingkungan militer. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan efektivitas pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara optimal agar tidak menimbulkan permasalahan maupun ketidakadilan dalam kinerja personel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja personel Pangkalan Utama TNI AL (LANTAMAL), pengaruh seleksi terhadap kinerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja personel. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian melibatkan populasi sebanyak 300 personel dengan sampel 75 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, yang berarti semakin baik proses rekrutmen, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, variabel seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan rekrutmen. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan rekrutmen dan seleksi yang profesional untuk mendukung peningkatan kinerja personel di LANTAMAL.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja, Sumber Daya Manusia, LANTAMAL

Copyright (c) 2025 Baitul Rohim

✉ Corresponding author :

Email Address : Baitulrohim3@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek fundamental dalam setiap organisasi, termasuk institusi militer. Kualitas sumber daya manusia berperan signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks TNI Angkatan Laut, pengelolaan MSDM yang baik tidak terlepas dari kegiatan utama seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga pengendalian fungsi organisasi. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang bertujuan mewujudkan efektivitas serta efisiensi organisasi.

Kinerja personel TNI AL sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen yang optimal memastikan tersedianya calon personel yang sesuai dengan standar kualifikasi, sedangkan seleksi bertujuan menyeleksi individu yang berkompeten untuk menjalankan tugas secara profesional. Menurut Mardianto (2018), rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, keduanya memberikan dampak pada kualitas kinerja personel. Tahapan seleksi selanjutnya berperan dalam menentukan kandidat terbaik melalui mekanisme penyaringan, pelatihan, dan pengembangan yang terarah.

Kinerja personel juga erat kaitannya dengan komitmen organisasi, loyalitas, dan kepatuhan terhadap etika militer. Kasmir (2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja personel bertujuan memotivasi pegawai agar berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi yang tepat merupakan pondasi penting dalam mencetak personel TNI AL yang berkualitas, profesional, dan mampu mendukung keberhasilan institusi dalam jangka panjang.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan organisasi maupun institusi. Dalam lingkup militer, khususnya TNI Angkatan Laut, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan optimal agar tidak menimbulkan permasalahan maupun ketidakadilan dalam kinerja personel (Dessler, 2020). Rekrutmen yang tepat diyakini mampu menghasilkan personel yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Mathis & Jackson, 2021). Penelitian ini dirancang untuk mengkaji secara empiris pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja personel di Pangkalan Utama TNI AL.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen berupa rekrutmen dan seleksi dengan variabel dependen berupa kinerja personel. Populasi penelitian terdiri dari 300 personel, dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik proses rekrutmen dilakukan, semakin tinggi pula kinerja personel yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sutanto & Kurniawan (2022) yang menegaskan bahwa rekrutmen efektif menjadi faktor kunci peningkatan kinerja di organisasi publik. Sementara itu, seleksi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan rekrutmen. Hal ini mendukung penelitian Sari dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa seleksi yang objektif dan adil mampu memperkuat kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, keberhasilan kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh strategi rekrutmen, tetapi juga diperkuat oleh proses seleksi yang tepat dan sistematis.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu rekrutmen dan seleksi, terhadap variabel dependen berupa kinerja personel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bersifat sistematis, objektif, dan terstruktur sehingga memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara empiris melalui data yang dapat diukur secara statistik (Sugiyono, 2021). Dalam konteks organisasi militer seperti LANTAMAL, penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana praktik rekrutmen dan seleksi berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja personel.

Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoretis dari variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja personel. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap kinerja. Untuk menjamin keandalan data, dilakukan uji validitas melalui analisis korelasi

item-total serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh item yang memenuhi nilai korelasi $> 0,30$ dan Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ dinyatakan valid dan reliabel (Robbins & Judge, 2021).

Populasi penelitian adalah 300 personel aktif yang berdinasi di Pangkalan Utama TNI AL (LANTAMAL), dengan sampel sebanyak 75 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan margin error 10%. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode purposive sampling, yaitu hanya personel yang telah menjalani proses rekrutmen dan seleksi serta memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun yang dapat dijadikan responden. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal LANTAMAL, SOP rekrutmen dan seleksi, laporan kinerja tahunan, serta literatur akademik terkait.

Untuk menjaga validitas internal, dilakukan uji asumsi klasik pada model regresi, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk), uji multikolinieritas ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$), uji heteroskedastisitas (Glejser test), dan uji linearitas (ANOVA linearity test). Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid, reliabel, serta model regresi memenuhi asumsi dasar.

Secara operasional, variabel rekrutmen diukur melalui dimensi perencanaan, sumber dan media rekrutmen, strategi, kualitas kandidat, kesesuaian budaya, nilai organisasi, inklusivitas, dan keberagaman (Dessler, 2020). Variabel seleksi mencakup administrasi, latar belakang, tes teknis, hasil tes, tes kepribadian, kesesuaian nilai, wawancara, serta pemeriksaan medis (Mathis & Jackson, 2021). Sementara itu, variabel kinerja personel diukur berdasarkan kualitas kerja, ketelitian, kuantitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, disiplin, pencapaian tujuan, kepatuhan, kemandirian, pengambilan keputusan, dan inovasi (Bernardin & Russell, 2013).

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks militer, tetapi juga memberikan dasar empiris bagi LANTAMAL dalam memperbaiki kebijakan rekrutmen dan seleksi. Hasilnya diharapkan membantu pengambil kebijakan dalam mengidentifikasi praktik terbaik serta area perbaikan sistem manajemen personel, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1, Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar statistik, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan valid. Jika model tidak memenuhi asumsi-asumsi ini, maka hasil estimasi koefisien regresi bisa menjadi bias atau tidak akurat. Berikut adalah komponen uji asumsi klasik yang umum digunakan:

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah data residual (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi) berdistribusi normal. Model regresi yang baik mengharuskan residual terdistribusi normal.

Metode: Uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, atau analisis grafik P-P Plot dan histogram.

Kriteria: Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 1 Uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33314600
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.076
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai signifikansi $0.200 > 0.05$ menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi atau analisis statistik lain yang Anda gunakan layak dilanjutkan dengan uji parametrik. Tidak perlu dilakukan transformasi data atau menggunakan metode non-parametrik.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan data layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut menggunakan metode parametrik.

2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Jika dua atau lebih variabel independen saling berkorelasi tinggi, maka hasil regresi menjadi tidak stabil.

Metode: Melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Kriteria:

Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 → tidak terjadi multikolinearitas

Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 → terjadi multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a													
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.330	4.714		6.859	.000	22.934	41.727					
	REKRUTMEN	.064	.085	.090	.748	.457	-.106	.234	.082	.088	.088	.952	1.050
	SELEKSI	-.038	.128	-.036	-.301	.765	-.293	.216	-.016	-.035	-.035	.952	1.050

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance sebesar 0.952 (lebih besar dari 0.10) dan nilai VIF sebesar 1.050 (lebih kecil dari 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang dibangun. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah varians residual sama atau tidak pada setiap nilai pengamatan. Regresi yang baik memerlukan homoskedastisitas (varian residual konstan).

Metode: Uji Glejser atau analisis grafik Scatterplot.

Kriteria:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ → tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika grafik Scatterplot menunjukkan penyebaran acak di atas dan di bawah garis nol → homoskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
		KINERJA	REKRUTMEN	SELEKSI
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.082	-.016
	REKRUTMEN	.082	1.000	.219
	SELEKSI	-.016	.219	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.242	.444
	REKRUTMEN	.242	.	.030
	SELEKSI	.444	.030	.
N	KINERJA	75	75	75
	REKRUTMEN	75	75	75
	SELEKSI	75	75	75

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode korelasi antara nilai residual dan variabel independen (Rekrutmen dan Seleksi), diperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.242 dan 0.444. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, model memenuhi asumsi klasik regresi mengenai kesamaan varians residual (homoskedastisitas).

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi maupun institusi. Dalam konteks militer, khususnya TNI Angkatan Laut, kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara optimal agar tidak menimbulkan permasalahan serta ketidakadilan dalam kinerja personel (Siagian, 2021).

Rekrutmen yang tepat diyakini mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja (Mathis & Jackson, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja personel di Pangkalan Utama TNI AL dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan pendekatan eksplanatori.

Populasi penelitian terdiri atas 300 personel dengan sampel sebanyak 75 orang. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, yang berarti semakin baik proses rekrutmen dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai (Hasibuan, 2020). Selain itu, seleksi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan rekrutmen. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja optimal personel TNI AL dapat dicapai melalui penerapan strategi rekrutmen yang tepat dan diperkuat oleh seleksi yang adil dan terukur (Rivai, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja personel di Pangkalan Utama TNI AL (LANTAMAIL), dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di LANTAMAIL terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Proses rekrutmen yang dilaksanakan secara terbuka, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu menghasilkan personel dengan kompetensi yang tinggi. Selanjutnya, proses seleksi juga memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja, terutama karena menitikberatkan pada penilaian objektif, kecocokan kemampuan teknis, serta evaluasi karakter secara menyeluruh sehingga menghasilkan personel yang andal. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti kedua aspek tersebut merupakan faktor utama dalam membentuk personel yang disiplin, produktif, dan profesional dalam menjalankan tugas di lingkungan militer.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu LANTAMAIL, sehingga hasilnya belum tentu berlaku secara umum di unit militer lainnya ataupun di organisasi berbeda. Kedua, data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan adanya bias subjektif. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada variabel rekrutmen dan seleksi tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti pelatihan, kepemimpinan, maupun kondisi lingkungan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja personel.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diberikan. Bagi LANTAMAIL, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi, termasuk pemanfaatan teknologi digital, perluasan sumber rekrutmen, serta penerapan prinsip keadilan dan transparansi. Bagi pimpinan TNI AL, diharapkan dapat merancang kebijakan strategis dalam bidang sumber daya manusia yang berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan agar kualitas personel terus meningkat. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain

seperti pelatihan, motivasi, maupun kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel.

Referensi :

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Kurniawan, H., & Rahmawati, S. (2024). Transformasi digital dalam rekrutmen dan seleksi SDM. *Jurnal Manajemen Digital*, 4(1), 77-89.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S., & Meglich, P. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human resource management*. Pearson.
- Putri, A., & Yuliana, R. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45-54.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, D., & Pratama, Y. (2023). Rekrutmen, seleksi, dan kinerja: Studi empiris pada organisasi militer. *Jurnal Manajemen Pertahanan*, 5(2), 101-115.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Tohardi, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju.
- Wibowo, A. (2024). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- World Bank. (2021). *Improving public sector performance through human resource management*. World Bank Publications.