

PENGARUH PERAN HRD DAN TALENT ACQUISITION TERHADAP KUALITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA LKC DOMPET DHUAFA

Sella Susilawati¹, Giharjo², Indri Guslina^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

Article History

Received : June 11th 2026

Revised : June 15th 2026

Accepted : June 20th 2026

Published : June 24th 2026

Corresponding author*:

in.guslina@gmail.com

Cite This Article:

Susilawati, S., Giharjo, G., & Guslina, I. (2026). PENGARUH PERAN HRD DAN TALENT ACQUISITION TERHADAP KUALITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA LKC DOMPET DHUAFA. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2834>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2834>

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Peran Human Resource Development (HRD) dan Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi pada LKC Dompot Dhuafa. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Peran HRD dan penerapan strategi talent acquisition menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan LKC Dompot Dhuafa yang berjumlah 67 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran HRD berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 62,8%. Talent Acquisition juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 78,4%. Secara simultan, Peran HRD dan Talent Acquisition berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi dengan nilai F hitung sebesar 130,057 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,796 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 79,6% variasi Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi peran HRD dan penerapan strategi talent acquisition yang efektif dapat meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi pada organisasi.

Kata Kunci: Peran HRD; Talent Acquisition; Kualitas Rekrutmen; Proses Seleksi; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Human Resource Development (HRD) merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam memastikan organisasi memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam era persaingan yang semakin dinamis, organisasi tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup, tetapi juga individu yang memiliki kompetensi, potensi, serta kesesuaian dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, fungsi HRD telah berkembang dari sekadar pengelola administrasi kepegawaian menjadi mitra strategis organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020; Barreto, 2025).

Perubahan lingkungan bisnis yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan meningkatnya persaingan tenaga kerja menuntut organisasi untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah memperoleh

kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat menyebabkan meningkatnya biaya organisasi, rendahnya produktivitas, tingginya turnover karyawan, serta menurunnya efektivitas organisasi secara keseluruhan (Fatkhurohman et al., 2025).

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal yang menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dalam organisasi. Rekrutmen bertujuan untuk menarik sejumlah kandidat potensial yang memenuhi persyaratan pekerjaan, sedangkan seleksi dilakukan untuk menentukan kandidat terbaik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Jayanti, 2023; Albashori et al., 2025).

Di sisi lain, perkembangan teknologi telah mengubah paradigma organisasi dalam memperoleh talenta. Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pengisian posisi yang kosong, tetapi juga pada pencarian, identifikasi, dan pengelolaan talenta yang memiliki potensi jangka panjang untuk mendukung keberlanjutan organisasi. Pendekatan ini dikenal sebagai talent acquisition. Talent acquisition merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, pembangunan employer branding, seleksi berbasis kompetensi, hingga pengembangan kandidat potensial untuk kebutuhan organisasi di masa depan (Suganda & Dini, 2024; Putra & Susilowati, 2023).

Talent acquisition menjadi semakin penting karena organisasi menghadapi fenomena persaingan memperoleh talenta terbaik (talent war). Dalam kondisi tersebut, organisasi dituntut mampu mengembangkan strategi yang tidak hanya menarik kandidat berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Strategi talent acquisition yang efektif dapat meningkatkan kualitas rekrutmen, mempercepat proses perekrutan, serta meningkatkan peluang organisasi memperoleh tenaga kerja unggul yang mampu berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi (Nelson & Utami, 2025).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa HRD memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan perubahan organisasi (Valerio et al., 2026; Zahra & Harisuci, 2025). Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji pengaruh HRD terhadap kinerja atau produktivitas karyawan, sedangkan penelitian yang menghubungkan Peran HRD dan Talent Acquisition dengan Kualitas Rekrutmen dan Seleksi masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena berupaya menjelaskan pengaruh Peran HRD dan Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara peran HRD, talent acquisition, dan kualitas rekrutmen serta seleksi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi LKC Dompot Dhuafa dalam meningkatkan efektivitas proses perekrutan dan memperoleh talenta yang berkualitas.

Penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti hubungan antara rekrutmen dan kualitas SDM, efektivitas teknologi rekrutmen, atau implementasi talent acquisition secara terpisah (Jayanti, 2023; Suganda & Dini, 2024; Putra & Susilowati, 2023).

Sementara itu, penelitian yang secara simultan menguji pengaruh Peran HRD dan Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi masih sangat terbatas, khususnya pada organisasi nonprofit seperti LKC Dompot Dhuafa. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Peran Human Resource Development (HRD) dan Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi pada LKC Dompot Dhuafa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui analisis statistik sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LKC Dompot Dhuafa yang berjumlah 67 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumen organisasi, buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Variabel yang diteliti terdiri atas Peran HRD sebagai variabel independen pertama (X1), Talent Acquisition sebagai variabel independen kedua (X2), dan Kualitas Rekrutmen dan Seleksi sebagai variabel dependen (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas data yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh Peran HRD dan Talent Acquisition secara simultan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah Kualitas Rekrutmen dan Seleksi, X_1 adalah Peran HRD, X_2 adalah Talent Acquisition, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, sedangkan e merupakan error atau variabel pengganggu.

Operasional Variabel

Peran HRD diukur melalui indikator perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan proses rekrutmen, pengelolaan seleksi, pengembangan kompetensi, dan evaluasi sumber daya manusia. Talent Acquisition diukur melalui indikator sourcing kandidat, attracting candidates, assessment, hiring, dan onboarding. Sementara itu, Kualitas Rekrutmen dan Seleksi diukur melalui kesesuaian kompetensi kandidat, efektivitas proses seleksi, ketepatan penempatan, objektivitas seleksi, dan kualitas tenaga kerja yang dihasilkan. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Peran Human Resource Development (HRD) dan Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi pada LKC Dompot Dhuafa. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 67 responden yang merupakan seluruh karyawan LKC Dompot Dhuafa. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics.

Tahap awal penelitian dilakukan dengan menguji kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian validitas menggunakan nilai Corrected Item-Total Correlation dengan membandingkan nilai korelasi setiap item terhadap nilai r-tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,240.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Peran HRD, Talent Acquisition, dan Kualitas Rekrutmen dan Seleksi memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas nilai r-tabel, yaitu berkisar antara 0,640 sampai dengan 0,891. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan bahwa suatu variabel dinyatakan

reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Peran HRD memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942, variabel Talent Acquisition sebesar 0,886, dan variabel Kualitas Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0,920. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Peran HRD (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
PH1	0,821	0,240	Valid
PH2	0,831	0,240	Valid
PH3	0,891	0,240	Valid
PH4	0,830	0,240	Valid
PH5	0,854	0,240	Valid

Cronbach's Alpha = 0,942 (Reliabel)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Tabel 1b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Talent Acquisition (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
TA1	0,640	0,240	Valid
TA2	0,762	0,240	Valid
TA3	0,653	0,240	Valid
TA4	0,776	0,240	Valid
TA5	0,801	0,240	Valid

Cronbach's Alpha = 0,886 (Reliabel)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Tabel 1c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Rekrutmen dan Seleksi (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
KRS1	0,853	0,240	Valid
KRS2	0,833	0,240	Valid
KRS3	0,684	0,240	Valid
KRS4	0,850	0,240	Valid
KRS5	0,749	0,240	Valid

Cronbach's Alpha = 0,920 (Reliabel)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Tahap awal penelitian dilakukan dengan menguji kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,240 pada tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan Tabel 1a, Tabel 1b, dan Tabel 1c diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Peran HRD, Talent Acquisition, dan Kualitas Rekrutmen dan Seleksi memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,240. Nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,640 sampai dengan 0,891. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Peran HRD memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942, variabel Talent Acquisition sebesar 0,886, dan variabel Kualitas Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0,920. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviasi	N
Kualitas Rekrutmen dan Seleksi	19,79	3,360	67
Peran HRD	19,13	4,303	67
Talent Acquisition	19,78	3,329	67

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel Kualitas Rekrutmen dan Seleksi memiliki nilai rata-rata sebesar 19,79 dengan standar deviasi 3,360. Variabel Peran HRD memiliki rata-rata sebesar 19,13 dengan standar deviasi 4,303, sedangkan variabel Talent Acquisition memiliki rata-rata sebesar 19,78 dengan standar deviasi 3,329.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji	Statistic	df	Sig.
Kolmogorov-Smirnov	0,088	66	0,200
Shapiro-Wilk	0,985	66	0,620

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,620. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Nilai df sebesar 66 merupakan derajat kebebasan (degrees of freedom) dalam analisis statistik dan tidak menunjukkan jumlah sampel penelitian. Jumlah responden yang digunakan tetap sebanyak 67 orang.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Peran HRD	0,354	2,826
Talent Acquisition	0,354	2,826

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Sig.
Peran HRD	0,558
Talent Acquisition	0,360

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Peran HRD sebesar 0,558 dan Talent Acquisition sebesar 0,360. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
Regresi Berganda	2,341

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson diperoleh nilai sebesar 2,341. Nilai tersebut berada pada rentang 1,5–2,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi.

Pengaruh Peran HRD terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi

Tabel 7. Hasil Regresi Sederhana Peran HRD terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi

Variabel	B	t hitung	Sig.
Konstanta	7,953	6,864	0,000
Peran HRD	0,619	10,467	0,000

R = 0,792

R² = 0,628

F = 109,562

Sig. = 0,000

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,619 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Peran HRD berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi.

Nilai R² sebesar 0,628 menunjukkan bahwa 62,8% variasi Kualitas Rekrutmen dan Seleksi dapat dijelaskan oleh Peran HRD, sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin optimal peran HRD dalam melakukan perencanaan tenaga kerja, penyusunan kebutuhan SDM, pengelolaan proses rekrutmen, serta pengembangan sistem seleksi, maka semakin tinggi kualitas rekrutmen dan seleksi yang dihasilkan.

Pengaruh Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi

Tabel 8. Hasil Regresi Sederhana Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi

Variabel	B	t hitung	Sig.
Konstanta	2,117	1,816	0,074
Talent Acquisition	0,894	15,373	0,000

R = 0,886

R² = 0,784

F = 236,336

Sig. = 0,000

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,894 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Talent Acquisition berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Nilai R² sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi Kualitas Rekrutmen dan Seleksi dapat dijelaskan oleh Talent Acquisition. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pencarian, penarikan, dan pemilihan kandidat yang tepat mampu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di LKC Dompot Dhuafa.

Pengaruh Peran HRD dan Talent Acquisition terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	2,367	-	2,097	0,040
Peran HRD	0,177	0,227	2,432	0,018
Talent Acquisition	0,709	0,703	7,529	0,000

Sumber: Output SPSS, 2026.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,367 + 0,177X_1 + 0,709X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 2,367 menunjukkan bahwa apabila Peran HRD dan Talent Acquisition dianggap konstan, maka nilai Kualitas Rekrutmen dan Seleksi sebesar 2,367.
2. Koefisien Peran HRD sebesar 0,177 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Peran HRD akan meningkatkan Kualitas Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0,177 satuan.
3. Koefisien Talent Acquisition sebesar 0,709 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Talent Acquisition akan meningkatkan Kualitas Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0,709 satuan.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Sig.
130,057	0,000

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai F hitung sebesar 130,057 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Peran HRD dan Talent Acquisition secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²
0,896	0,803	0,796

Sumber: Output SPSS, 2026

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa Peran HRD dan Talent Acquisition memiliki pengaruh terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi pada LKC Dompot Dhuafa. Pembahasan berikut menguraikan interpretasi temuan penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran HRD berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik HRD menjalankan fungsi perencanaan SDM, identifikasi kebutuhan tenaga kerja, serta pengelolaan proses seleksi, maka semakin tinggi kualitas rekrutmen yang dihasilkan.

Selain itu, Talent Acquisition juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi organisasi dalam mencari, menarik, dan memperoleh kandidat terbaik memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen.

Berdasarkan nilai koefisien beta standar, Talent Acquisition ($\beta = 0,703$) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Peran HRD ($\beta = 0,227$). Dominannya pengaruh Talent Acquisition dibandingkan Peran HRD menunjukkan bahwa keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi pada LKC Dompot Dhuafa lebih banyak ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menemukan, menarik, dan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagai organisasi nonprofit, LKC Dompot Dhuafa tidak hanya membutuhkan kandidat yang memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai (person-job fit dan person-organization fit) dengan misi sosial organisasi. Oleh karena itu, strategi talent acquisition yang mencakup employer branding, pencarian kandidat potensial, serta proses penyaringan berbasis kompetensi menjadi faktor yang lebih menentukan dibandingkan fungsi administratif HRD. Temuan ini sejalan dengan Armstrong dan Taylor (2020) yang menyatakan bahwa talent acquisition merupakan pendekatan strategis dalam memperoleh talenta yang mampu mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Suganda dan Dini (2024) serta Putra dan Susilowati (2023) yang menjelaskan bahwa efektivitas talent acquisition berkontribusi terhadap peningkatan kualitas rekrutmen melalui kemampuan organisasi dalam memperoleh kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam memperoleh kandidat berkualitas sangat ditentukan oleh efektivitas strategi talent acquisition yang diterapkan.

Secara simultan, Peran HRD dan Talent Acquisition mampu menjelaskan 79,6% variasi Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses perekrutan tenaga kerja di LKC Dompot Dhuafa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada LKC Dompot Dhuafa, dapat disimpulkan bahwa Peran Human Resource Development (HRD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik peran HRD dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan proses rekrutmen, serta pengelolaan seleksi karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas rekrutmen dan seleksi yang dihasilkan. Selain itu, Talent Acquisition juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi. Temuan ini

mengindikasikan bahwa strategi organisasi dalam mencari, menarik, dan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Peran HRD dan Talent Acquisition secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Rekrutmen dan Seleksi pada LKC Dompot Dhuafa. Variabel Talent Acquisition memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Peran HRD, sehingga keberhasilan organisasi dalam memperoleh kandidat yang berkualitas sangat ditentukan oleh efektivitas strategi talent acquisition yang diterapkan. Dengan demikian, peningkatan kualitas rekrutmen dan seleksi dapat dicapai melalui optimalisasi peran HRD yang didukung oleh penerapan strategi talent acquisition yang efektif dan berkelanjutan.

REFERENCES

- [1] Albashori, M. F., Nugroho, H. A., Wahyuning, S., Mubarak, A., & Faturochman, E. (2025). The impact of recruitment and selection on human resource quality in the digital era. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(4), 32–39.
- [2] Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- [3] Barreto, A. (2025). *Strategic Human Resource Management (SHRM)*. PT Media Penerbit Indonesia.
- [4] Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- [5] Firda, F. U. B., & Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(2), 60–65. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- [7] Jayanti, W. (2023). Pentingnya peran rekrutmen dan seleksi dalam menentukan keberhasilan proses talent management. *Jurnal Human Capital Management*, 4(2), 45–53.
- [8] Nelson, A., & Utami, V. F. (2025). Strategi talent acquisition untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Dwi Pillar Perdana. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1), 1317–1322.
- [9] Prasetyo, W. E., Ambarwati, R., & Fitriyah, H. (2023). Design of talent acquisition system based on individual development plan in human resources management. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 251–264. <https://doi.org/10.36555/almana.v7i2.2157>
- [10] Putra, R. S., & Susilowati, C. (2023). Implementasi strategi talent acquisitions. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1185–1194.
- [11] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- [12] Suganda, F. F., & Dini, Y. I. F. (2024). Analisis sistem implementasi talent acquisition process terhadap karyawan kontrak perusahaan konstruksi di Batam. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 132–140.
- [13] Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). Peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(8), 2746–2757.
- [14] Valerio, J., Haludin, G., Vieri, D., Saputra, M. A., Mundzir, A., & Siboro, S. M. (2026). Peran Human Resource Development (HRD) dalam mengelola perubahan organisasi. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 2800–2805.
- [15] Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi keenam). Rajawali Pers.
- [16] Zahra, S. A., & Harisuci, T. C. (2025). Analisis peran Human Resource Development (HRD) dalam meningkatkan produktivitas sales (Studi kualitatif di PT Mitra Distribusi Mandiri Cluster Kudus). *Sainmikum*, 2(6), 480–487.
- [17] Zunaidah, & Nabawi, D. (2020). *Manajemen talenta*. Unsri Press.