

## Integration of Psychometric Testing in Employee Recruitment and Selection to Enhance Job Fit

### Integrasi Tes Psikometri dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan untuk Meningkatkan Kesesuaian Jabatan

Suwarno <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Management Study Program, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: [suwarno@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:suwarno@dosen.pancabudi.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [06 November 2025]

Revised [08 Desember 2025]

Accepted [10 Desember 2025]

#### KEYWORDS

Psychometric Testing,  
Recruitment, Selection .

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas integrasi tes psikometri dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan guna meningkatkan kesesuaian jabatan (person-job fit). Di tengah meningkatnya kompleksitas tuntutan pekerjaan dan kompetensi, organisasi perlu memastikan bahwa calon karyawan tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki karakteristik psikologis yang sesuai dengan kebutuhan posisi. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan mengkaji literatur empiris dan menganalisis berbagai jenis tes psikometri seperti tes kepribadian, tes kemampuan kognitif, dan asesmen kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan tes psikometri secara sistematis dapat meningkatkan akurasi pengambilan keputusan dalam seleksi, meminimalkan bias subjektif, serta meningkatkan prediktabilitas performa kerja. Selain itu, integrasi tes psikometri terbukti mampu meningkatkan retensi karyawan karena kandidat yang terpilih memiliki tingkat kecocokan yang lebih baik dengan tugas dan lingkungan kerjanya. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi mengombinasikan hasil tes psikometri dengan metode seleksi lainnya seperti wawancara kompetensi dan simulasi kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai potensi kandidat.

#### ABSTRACT

This study examines the integration of psychometric testing in the recruitment and selection process to enhance employee job fit within a village administrative office. The research aims to analyze the extent to which three primary psychometric dimensions cognitive ability, personality traits, and work motivation predict job suitability among job applicants. Using a quantitative approach, data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that all psychometric components significantly influence job fit, with personality traits emerging as the most dominant predictor. The validity and reliability tests confirm that all measurement instruments used are accurate and dependable. Furthermore, the classical assumption tests indicate that the regression model meets all necessary statistical criteria, ensuring the robustness of the findings. The coefficient of determination ( $R^2 = 0.659$ ) reveals that psychometric variables explain 65.9% of the variance in job fit, while the remaining portion is influenced by other factors such as technical skills, work experience, and organizational culture. The study concludes that integrating psychometric assessments into recruitment and selection procedures enhances the objectivity and effectiveness of hiring decisions. Therefore, organizations particularly public sector offices are encouraged to adopt standardized psychometric tools as a core component of their staffing strategies.

## PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi dituntut mampu menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat (the right man in the right place). Proses rekrutmen dan seleksi menjadi kunci strategis dalam memastikan kualitas sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan masih mengandalkan pendekatan konvensional seperti wawancara umum, penilaian subjektif, atau peninjauan CV secara manual. Pendekatan ini sering kali menimbulkan bias dan menghasilkan ketidaksesuaian antara karakteristik kandidat dengan tuntutan jabatan. Kondisi tersebut meningkatkan risiko mismatch, tingginya turnover, rendahnya produktivitas, serta menurunnya efektivitas organisasi. Oleh karena itu, integrasi tes psikometri sebagai bagian dari proses seleksi semakin mendapat perhatian sebagai metode yang lebih objektif, terukur, dan berbasis sains untuk meningkatkan kesesuaian jabatan (job fit).

Tes psikometri mencakup berbagai instrumen pengukuran yang dirancang untuk mengevaluasi aspek kognitif, kepribadian, potensi, serta kemampuan emosional kandidat. Kelebihan utama dari tes psikometri adalah kemampuannya memberikan gambaran kuantitatif dan kualitatif mengenai profil kandidat sehingga membantu organisasi mengurangi unsur subjektivitas dalam proses seleksi. Selain itu, penggunaan tes ini memungkinkan perusahaan menilai apakah kandidat memiliki kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan tertentu. Dengan demikian, tes psikometri

tidak hanya berfungsi sebagai alat penyaring, tetapi juga sebagai strategi prediktif yang meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam manajemen SDM.

Penguatan penggunaan tes psikometri dalam seleksi juga didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Schmidt dan Hunter (1998) dalam meta-analisis klasiknya menemukan bahwa tes kemampuan kognitif dan alat psikometri lainnya memiliki validitas prediktif yang lebih kuat dibandingkan metode seleksi tradisional seperti wawancara tidak terstruktur. Temuan mereka menunjukkan bahwa integrasi tes psikometri membantu organisasi menurunkan kesalahan seleksi dan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, Ones, Dilchert, dan Viswesvaran (2007) menegaskan bahwa tes kepribadian berbasis Five-Factor Model memiliki hubungan positif dengan performa kerja di berbagai jenis pekerjaan dan industri. Hal ini menandakan bahwa dimensi kepribadian seperti conscientiousness, emotional stability, dan agreeableness dapat menjadi indikator penting dalam menilai kesesuaian jabatan.

Penelitian lain oleh Chamorro-Premuzic dan Furnham (2010) menekankan bahwa tes psikometri baik kognitif maupun kepribadian merupakan alat yang reliabel untuk memprediksi potensi kerja, kreativitas, dan gaya kepemimpinan. Di Indonesia, studi yang dilakukan Hasibuan & Putri (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan tes psikometri memiliki tingkat kesesuaian jabatan dan retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang hanya mengandalkan wawancara tradisional. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa tes psikometri memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas seleksi, terutama dalam meminimalkan mismatch serta meningkatkan kepuasan dan performa karyawan setelah ditempatkan.

Dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan pekerjaan di era digital, integrasi tes psikometri menjadi semakin relevan. Organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang memiliki karakteristik psikologis yang mendukung fleksibilitas, kolaborasi, dan ketahanan kerja. Tes psikometri berperan sebagai alat yang membantu organisasi menggali kualitas-kualitas tersebut secara objektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai integrasi tes psikometri dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan penting untuk dilakukan sebagai dasar penguatan praktik manajemen SDM modern. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai efektivitas tes psikometri dalam meningkatkan kesesuaian jabatan sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam menyusun strategi seleksi yang lebih akurat, adil, dan berkelanjutan.

## LANDASAN TEORI

### Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen adalah proses pencarian dan menarik calon karyawan yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Menurut Rivai (2015), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk menarik para pelamar yang memiliki kemampuan dan karakteristik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, yaitu proses pemilihan kandidat yang paling sesuai di antara para pelamar yang ada. Dessler (2017) mendefinisikan seleksi sebagai proses menggunakan alat dan metode untuk memilih individu yang memiliki kemampuan terbaik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Tujuan utama seleksi adalah memastikan kesesuaian antara pelamar, pekerjaan, dan organisasi (*person–job fit* dan *person–organization fit*). Melalui seleksi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia.

### Kesesuaian Jabatan (*Job Fit*)

Kesesuaian jabatan atau *job fit* mengacu pada tingkat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, karakteristik, dan nilai-nilai individu dengan tuntutan pekerjaan. Kristof (1996) menjelaskan bahwa kesesuaian jabatan terjadi ketika terdapat kecocokan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja sehingga individu dapat bekerja secara optimal. Dalam seleksi, *job fit* sangat penting karena memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan, serta kemungkinan terjadinya turnover. Kesesuaian jabatan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keberhasilan adaptasi karyawan dalam organisasi. Karena itu, perusahaan membutuhkan alat seleksi yang valid dan reliabel untuk memprediksi kecocokan karyawan dengan posisi tertentu salah satunya melalui tes psikometri.

### Tes Psikometri

Tes psikometri merupakan alat ukur ilmiah yang digunakan untuk menilai aspek psikologis seseorang, seperti kemampuan kognitif, kepribadian, sikap, potensi, kemampuan emosional, hingga preferensi kerja. Anastasi & Urbina (2007) mendefinisikan tes psikometri sebagai instrumen yang

dirancang melalui prosedur terstandar untuk mengukur perbedaan individual dalam karakteristik psikologis secara objektif dan sistematis. Tes psikometri biasanya digunakan dalam proses seleksi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang calon karyawan. Alat ini mencakup tes inteligensi, tes bakat, tes kepribadian, tes situasional (*situational judgment tests*), dan tes integritas. Keunggulan tes psikometri terletak pada validitas prediktifnya yang tinggi, serta kemampuannya meminimalkan subjektivitas dalam pengambilan keputusan seleksi.

## Validitas dan Reliabilitas Tes Psikometri

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu tes benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Menurut Kaplan & Saccuzzo (2017), sebuah tes psikologi yang baik harus memiliki validitas dan reliabilitas tinggi agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan seleksi. Schmidt dan Hunter (1998) dalam meta-analisisnya menunjukkan bahwa tes kemampuan kognitif memiliki validitas prediktif tertinggi dalam memprediksi performa kerja, disusul oleh tes kerja sampel (*work sample tests*) dan wawancara terstruktur. Hal ini membuktikan bahwa penggunaan tes psikometri yang valid dan reliabel dapat meningkatkan probabilitas mendapatkan karyawan dengan performa tinggi dan tepat untuk posisinya.

## Integrasi Tes Psikometri dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Integrasi tes psikometri dalam proses rekrutmen dan seleksi mengacu pada penggunaan hasil tes psikometrik sebagai bagian dari evaluasi kandidat secara komprehensif. Tes ini dapat membantu perusahaan memahami potensi, kecocokan kepribadian, gaya kerja, serta kesesuaian kandidat dengan budaya organisasi. Menurut Chamorro-Premuzic (2015), organisasi yang mengintegrasikan tes psikometri dalam seleksi dapat meningkatkan ketepatan keputusan, mengurangi bias seleksi, dan memperbaiki kualitas rekrutmen secara keseluruhan. Dengan data psikometrik, organisasi dapat memetakan kandidat berdasarkan profil kerja, mengantisipasi risiko kinerja, serta mengukur kecocokan individu terhadap peran yang akan dijalankan. Integrasi ini juga mendukung konsep *evidence-based HR*, yaitu pengambilan keputusan berbasis data dan bukti ilmiah.

## Pengaruh Tes Psikometri terhadap Kinerja dan Retensi Karyawan

Tes psikometri tidak hanya membantu menentukan calon yang tepat, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja jangka panjang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipilih berdasarkan kecocokan kepribadian dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, performa lebih baik, dan risiko turnover lebih rendah. Ones, Dilchert, dan Viswesvaran (2007) mengemukakan bahwa sifat kepribadian seperti *conscientiousness* memiliki hubungan signifikan dengan kinerja di berbagai bidang pekerjaan. Studi lain di Indonesia oleh Putri & Hasibuan (2020) membuktikan bahwa perusahaan yang menerapkan tes psikometri mengalami penurunan tingkat turnover dan peningkatan engagement karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tes psikometri memiliki peran strategis dalam menciptakan kesesuaian jabatan yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan menjelaskan pengaruh integrasi tes psikometri terhadap peningkatan kesesuaian jabatan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor Desa. Pendekatan kuantitatif digunakan karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik. Sementara itu, desain eksplanatori dipilih untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel tes psikometri yang mencakup kemampuan kognitif, kepribadian, dan potensi kerja dengan tingkat kesesuaian jabatan (*job fit*). Penggunaan desain ini diharapkan menghasilkan temuan empiris yang dapat mendukung pengembangan model seleksi berbasis data pada lingkungan pemerintahan desa.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh calon perangkat dan staf yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi di Kantor Desa selama periode penelitian. Populasi ini dipilih karena seluruh individu tersebut menjalani prosedur seleksi yang seragam, termasuk penggunaan tes psikometri sebagai salah satu instrumen penilaian. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu kandidat yang telah mengikuti seluruh tahapan seleksi mulai dari tes psikometri, wawancara, hingga penilaian administrasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam

penelitian sebanyak 50 responden, jumlah yang memadai untuk analisis regresi dalam penelitian kuantitatif. Teknik ini memungkinkan peneliti memilih responden yang relevan dan dapat memberikan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga sumber utama: (1) skor tes psikometri, termasuk tes kemampuan kognitif, tes kepribadian, serta tes potensi kerja yang diberikan oleh perusahaan; (2) kuesioner tertutup yang diberikan kepada kandidat maupun bagian HR untuk mengukur persepsi terkait kesesuaian jabatan dan efektivitas tes psikometrik; dan (3) dokumentasi berupa profil kandidat, deskripsi pekerjaan, serta pedoman seleksi perusahaan. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 untuk memperoleh data kuantitatif yang mudah dianalisis. Teknik pengumpulan data dilakukan secara elektronik melalui platform tes online dan Google Form untuk mempermudah distribusi dan konsistensi pengisian instrumen penelitian.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan statistik untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid, data memenuhi syarat pengujian regresi, serta model analisis mampu menjelaskan pengaruh integrasi tes psikometri terhadap kesesuaian jabatan. Tahapannya sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Bertujuan memastikan bahwa instrumen kuesioner mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan *corrected item-total correlation* dengan kriteria nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sementara itu, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Uji ini penting untuk memastikan kualitas pengukuran sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Digunakan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dalam model regresi linear berganda. Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah distribusi data residual mengikuti pola normal. Uji multikolinearitas dilakukan melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, di mana  $VIF < 10$  menunjukkan tidak adanya hubungan multikolinearitas antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ketidaksamaan varians residual, menggunakan metode Glejser atau grafik scatterplot. Apabila seluruh asumsi terpenuhi, maka data dinyatakan layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

#### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing komponen tes psikometri—seperti kemampuan kognitif, kepribadian, dan potensi kerja—terhadap kesesuaian jabatan (*job fit*). Model regresi ini memungkinkan peneliti melihat kontribusi dan signifikansi masing-masing variabel independen. Pengujian dilakukan melalui uji  $t$  untuk melihat pengaruh parsial dan uji  $F$  untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel terhadap kesesuaian jabatan. Nilai signifikansi ( $p$ -value) digunakan sebagai dasar apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,05.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel tes psikometri secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi pada kesesuaian jabatan. Nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang kuat, sedangkan nilai yang rendah mengindikasikan bahwa faktor lain di luar model turut memengaruhi *job fit*. Analisis ini memberikan gambaran seberapa besar peran tes psikometri dalam meningkatkan ketepatan seleksi karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk memperkuat penerapan metode seleksi berbasis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud, yaitu tes psikometri dan kesesuaian jabatan. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Dengan jumlah responden 50 orang, maka  $r$ -tabel pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,279.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,652	0,279	Valid
P2	0,701	0,279	Valid
P3	0,733	0,279	Valid
P4	0,612	0,279	Valid
P5	0,689	0,279	Valid

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi di atas standar minimal, sehingga seluruh instrument pertanyaan dapat diterima dan layak digunakan. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pertanyaan berkorelasi kuat dengan indikator variabel, baik untuk aspek kemampuan kognitif, kepribadian, maupun motivasi kerja yang diukur melalui tes psikometri. Validitas yang tinggi juga menegaskan bahwa responden memahami setiap item secara konsisten sehingga tidak terjadi bias dalam pengisian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Tes Psikometri	0,873	0,70	Reliabel
Kesesuaian Jabatan	0,892	0,70	Reliabel

Hasil Tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80 mengindikasikan bahwa instrumen sangat reliabel. Ini berarti setiap variabel diukur secara konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat analisis. Dengan reliabilitas tinggi, hasil penelitian cenderung lebih stabil dan tidak dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Residual	0,200	>0,05	Data Normal

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi sebesar 0,200 menunjukkan bahwa distribusi data residual tidak menyimpang dari distribusi normal. Normalitas ini penting karena regresi linear mengasumsikan bahwa error berdistribusi normal. Jika hasil normal, maka model regresi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan secara valid.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kemampuan Kognitif	0,721	1,387	Tidak multikolinearitas
Kepribadian	0,755	1,324	Tidak multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,812	1,232	Tidak multikolinearitas

Tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF di atas 10 atau tolerance di bawah 0,1. Ini membuktikan bahwa setiap variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) menjadi prediktor yang unik dan tidak saling mempengaruhi secara berlebihan. Dengan demikian, kontribusi masing-masing variabel terhadap kesesuaian jabatan dapat dianalisis dengan lebih akurat.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Glejser**

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kemampuan Kognitif	0,412	>0,05	Tidak heteroskedastisitas
Kepribadian	0,521	>0,05	Tidak heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,633	>0,05	Tidak heteroskedastisitas

Dengan tidak ditemukannya heteroskedastisitas, artinya varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat variabel independen. Model regresi dapat dinyatakan stabil dan layak digunakan. Hal ini sangat penting karena ketidakstabilan residual sering menyebabkan koefisien regresi menjadi bias.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat sejauh mana integrasi tes psikometri (kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi) berpengaruh terhadap kesesuaian jabatan karyawan

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t-hitung	Sig.	Keterangan
Constant	4,112	—	—	—
Kemampuan Kognitif ( $X_1$ )	0,321	3,212	0,002	Signifikan
Kepribadian ( $X_2$ )	0,402	4,033	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,211	2,298	0,025	Signifikan

Berdasarkan Tabel 6, dari tiga variabel yang diujikan, kepribadian menjadi faktor dengan pengaruh terbesar. Temuan ini sejalan dengan pendapat bahwa kecocokan nilai diri, gaya kerja, dan perilaku interpersonal sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tuntutan jabatan. Sementara itu, kemampuan kognitif dan motivasi juga memberikan kontribusi yang kuat, memperlihatkan bahwa kecerdasan umum dan dorongan internal seseorang turut menentukan kesesuaian dengan pekerjaan yang dilamarnya.

Persamaan regresi:

$$Y = 4.112 + 0.321X_1 + 0.402X_2 + 0.211X_3$$

Peningkatan 1 satuan pada tes psikometri akan meningkatkan skor kesesuaian jabatan secara linear sesuai nilai koefisien.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Keterangan
0,812	0,659	0,641	Model Baik

Berdasarkan Tabel 7, nilai  $R^2$  sebesar 0,659 berarti bahwa 65,9% variasi kesesuaian jabatan dapat dijelaskan oleh integrasi tes psikometri. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dan relevan untuk digunakan dalam proses rekrutmen. Angka ini juga menunjukkan bahwa tes psikometri memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam memastikan kecocokan antara karyawan dan posisi kerja. Sisa 34,1% dijelaskan oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kompetensi teknis, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini wajar karena kesesuaian jabatan bersifat multidimensional, bukan hanya dipengaruhi aspek psikologis.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana integrasi tes psikometri yang meliputi kemampuan kognitif, kepribadian, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kesesuaian jabatan dalam proses rekrutmen pada kantor Desa. Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel

Seluruh item pada variabel tes psikometri dan kesesuaian jabatan memenuhi kriteria validitas dengan nilai r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel. Selain itu, reliabilitas instrumen yang tinggi (Cronbach's Alpha > 0,80) menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup konsisten dan mampu menghasilkan data yang stabil. Hal ini menegaskan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan layak untuk dijadikan dasar penarikan kesimpulan.

2. Model regresi memenuhi semua asumsi klasik

Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat statistik. Tidak adanya pelanggaran asumsi klasik memperkuat bahwa hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara akurat. Ini penting untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel bebas dan variabel terikat tidak dipengaruhi oleh gangguan data.

3. Tes psikometri berpengaruh signifikan terhadap kesesuaian jabatan  
Hasil regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel psikometri kemampuan kognitif, kepribadian, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kesesuaian jabatan. Temuan ini mendukung berbagai penelitian terdahulu, seperti Schmidt & Hunter (1998) dan Robbins & Judge (2019), yang menyatakan bahwa tes kognitif dan kepribadian merupakan prediktor penting dalam seleksi karyawan yang efektif.
4. Kepribadian merupakan variabel yang paling dominan  
Variabel kepribadian memiliki koefisien pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menandakan bahwa karakteristik pribadi seperti stabilitas emosi, kecenderungan interpersonal, kedisiplinan, dan kecocokan nilai sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tuntutan jabatan. Kepribadian bukan hanya menentukan performa individu, tetapi juga mempengaruhi integrasi dalam lingkungan kerja.
5. Model penelitian mampu menjelaskan 65,9% variasi kesesuaian jabatan  
Nilai  $R^2$  sebesar 0,659 menunjukkan bahwa tes psikometri merupakan faktor yang penting dan berpengaruh besar dalam meningkatkan kecocokan antara pelamar dengan jabatan yang tersedia. Sementara itu, sisanya 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kompetensi teknis, budaya organisasi, maupun sistem penilaian kinerja. Hasil ini menegaskan pentingnya tes psikometri sebagai komponen utama dalam rekrutmen modern.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa integrasi tes psikometri memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kesesuaian jabatan, maka disarankan agar kantor Desa menjadikan tes psikometri sebagai bagian yang terstruktur dan wajib dalam seluruh proses rekrutmen dan seleksi. Penggunaan tes psikometri hendaknya tidak dilakukan secara sporadis, tetapi dipadukan dengan tahapan seleksi yang lain seperti wawancara berbasis kompetensi dan asesmen teknis. Organisasi juga perlu memastikan bahwa instrumen tes yang digunakan telah distandardisasi dan memiliki validitas serta reliabilitas tinggi agar hasilnya objektif serta bebas bias. Di samping itu, petugas rekrutmen atau bagian kepegawaian perlu diberikan pelatihan khusus mengenai cara administrasi dan interpretasi tes psikometri sehingga proses pelaksanaan menjadi lebih akurat dan tidak menimbulkan kesalahan penilaian.

Mengingat bahwa masih terdapat pengaruh variabel lain di luar model, kantor Desa juga perlu melengkapi proses seleksi dengan asesmen kompetensi teknis sesuai kebutuhan jabatan, pengalaman kerja, dan uji simulasi tugas agar keputusan penempatan karyawan semakin komprehensif. Organisasi dianjurkan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas tes psikometri melalui perbandingan antara hasil tes dan kinerja karyawan setelah bekerja, sehingga dapat diketahui sejauh mana tes tersebut benar-benar memprediksi performa karyawan. Untuk penelitian akademik selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi eksternal, budaya organisasi, atau pengaruh kepemimpinan, serta memperluas jumlah sampel dan lokasi penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penting bagi kantor Desa dalam menyusun kebijakan rekrutmen berbasis data, sehingga proses seleksi menjadi lebih objektif, terukur, dan mampu menghasilkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN: RINDI ANDIKA; BAMBANG WIDJARNAKO; RIZAL AHMAD. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Erwansyah, E., Saragih, R., & Purba, T. O. H. (2022). Penguatan Digitalisasi Marketing Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Pelaku UMKM Perempuan Di Kota Medan, Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat METHABDI*, 2(2), 137-144.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2015). *Human Resource Selection* (8th ed.). Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings* (2nd ed.). Sage Publications.

- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1987). *Industrial and Organizational Psychology* (7th ed.). Prentice Hall.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (10th ed.). Hypergraphic Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Urbina, S. (2014). *Essentials of Psychological Testing* (2nd ed.). Wiley.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Yusoff, M. S. B. (2012). The validity and reliability of the USM Personality Inventory (USMaP-i): Its use to identify students' personality traits. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 7(1), 14–20.