



## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22382-22390

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



### Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai PT POS Indonesia Cabang Jakarta Pusat

Vidha Hastari<sup>1</sup>, Imbron<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: vidhahastari14@gmail.com

| INFO ARTIKEL   | ABSTRAK   |
|--|---|
| Diterima (Agustus 2024)<br>Disetujui (Agustus 2024)<br>Diterbitkan (Agustus 2024)<br><br><b>Kata Kunci:</b><br>Rekrutmen, Seleksi,<br>Kinerja Karyawan | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi dalam penelitian pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat sebanyak 157 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 113 responden yang didapatkan dari tingkat error 5% dengan menggunakan rumus slovin. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Metode analisis data yang peneliti gunakan menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki nilai Thitung $7,508 > T_{tabel} 1,658$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka $H_{01}$ ditolak dan $H_{a1}$ diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Jakarta Pusat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel seleksi ( $X_2$ ) memiliki nilai Thitung $15,365 > T_{tabel} 1,658$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka $H_{02}$ ditolak dan $H_{a2}$ diterima. Terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi yang signifikan secara simultan terhadap karyawan PT POS Indonesia Jakarta Pusat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai Fhitung $116,977 > F_{tabel} 3,078$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka $H_{03}$ ditolak dan $H_{a3}$ diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,674 yang artinya variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 67,4%, sedangkan sisanya sebesar 32,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Jakarta Pusat. |
| <b>Keywords:</b><br>Recruitment, Selection,<br>Employee Performance  | <b>ABSTRACT</b><br><br><i>The purpose of this research is to determine the influence of recruitment and selection on employee performance at PT POS Indonesia Jakarta Pusat, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with an associative type. The population in the research at PT POS Indonesia Jakarta Pusat was</i>   |

---

157 employees. The sample used in this research was 113 respondents, obtained from an error rate of 5% using the Slovin formula. The analysis in this research used the SPSS version 26 program. The data analysis method that the researcher used used simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: There is a significant partial influence of recruitment on employee performance at PT POS Indonesia Jakarta Pusat. This can be proven because the recruitment variable ( $X_1$ ) has a Tcount value of 7.508 > Ttable 1.658 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. There is a significant partial influence of selection on the performance of PT POS Indonesia Jakarta Pusat employees. This can be proven because the selection variable ( $X_2$ ) has a Tcount value of 15.365 > Ttable 1.658 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. There is a significant simultaneous influence of recruitment and selection on PT POS Indonesia Jakarta Pusat employees. This can be proven because the Fcount value is 116.977 > Ftable 3.078 and the significance level is  $0.000 < 0.05$ , so  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. The coefficient of determination test results are shown by the R Square value of 0.674, which means that the recruitment ( $X_1$ ) and selection ( $X_2$ ) variables contribute to the employee performance variable ( $Y$ ) by 67.4%, while the remaining 32.6% is caused by other variables. which was not examined in this study. This proves that recruitment and selection have an influence on the performance of PT POS Indonesia Jakarta Pusat employees.

---

## PENDAHULUAN

Luasnya teknologi informasi, khususnya internet yang telah membantu perusahaan mengalami transformasi yang begitu drastis. Baik perusahaan maupun organisasi saat ini ditandai oleh persaingan yang sangat tinggi dan semakin ketat. Di zaman milenial yang selalu update tentang transformasi teknologi informasi, membuat perusahaan harus selalu mengembangkan inovasi-inovasi terbaru. Hal itu dimulai dari cara memproduksi ketepatan dari sebuah teknologi, pengembangan dari internet, semua hal tersebut dapat menentukan kondisi perusahaan dari sekarang dan untuk beberapa tahun mendatang.

Perubahan atau kemajuan entah secara langsung maupun tidak langsung, berpengaruh terhadap perusahaan dan individu yang berada didalamnya. Perusahaan yang berinovasi juga membutuhkan manajemen SDM yang berkompeten, supaya bisa memenuhi kebutuhan perusahaan di semua negara. Sebab itu, perusahaan harus bisa menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing di perusahaan internasional agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap perusahaan yang akan ditanganinya. Pengelolaan sumber daya manusia yang global membutuhkan penanganan yang begitu kompleks, apabila dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia domestik. Hal tersebut dapat melibatkan manajemen sumber daya manusia seluruh dunia, bukan hanya manajemen sumber daya manusia mancanegara namun sampai lintas negara.

Perusahaan terdiri dari beberapa faktor produksi, dan salah satu contohnya adalah sumber daya manusia. Tetapi segala hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia tidak sepenuhnya tersedia, karena baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia mempunyai keterbatasan. Oleh sebab itu, perlu adanya pengelolaan yang cermat agar menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai nilai yang lebih. Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan didalam sebuah perusahaan adalah salah satu kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi. Perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jika didalamnya memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan juga profesional dibidangnya.

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Jakarta Pusat, yang beralamatkan di Jl. Lap. Banteng Utara No. 1, Ps. Baru, Kec. Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10710, Indonesia. Adapun jam operasional kantor tersebut yaitu, Senin – Sabtu, jam 07:30 – 18:30 WIB.

Saat ini, perkembangan dalam peningkatan kualitas kinerja kerja sumber daya manusia menjadi tujuan utama PT. POS Indonesia Jakarta Pusat, dikarenakan perusahaan ingin memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan perusahaan juga membutuhkan pelaksanaan rencana terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar dapat saling menguatkan. Hal ini bertujuan memberikan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sampai saat ini masalah yang masih menjadi sorotan dalam hal pelayanan yang kurang optimal, yaitu pelaksanaan tugas yang masih kurang baik, hal ini terbukti dari presentasi *Key Performance Indicator* ( KPI ) yang menurun dalam setiap tahunnya.

Perekrutan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan berupaya mengisi posisi yang kosong diberbagai divisi. Langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik meliputi menarik tenaga kerja, menetapkan kebutuhan karyawan, menjalani proses seleksi, menempatkan mereka, serta memberikan orientasi. Perusahaan mempertimbangkan segala hal dengan melihat dokumen atau data-data yang diminta, guna mengetahui latar belakang kandidat tersebut. Dari kelengkapan dokumen yang diberikan, perusahaan dapat melihat dan menilai bahwa kandidat yang berhasil lolos, tidak sesuai kriteria yang diinginkan karena diyakini memiliki keahlian dibidangnya karena bakat dan kemampuan yang dimiliki. Bakat dan kemampuan tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja kerja seorang karyawan, untuk memberikan hasil yang maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Rekrutmen sendiri bertujuan untuk menyediakan calon karyawan sesuai kualifikasi perusahaan. Rekrutmen yang sudah efektif adalah rekrutmen yang sudah menyediakan informasi yang akurat mengenai jumlah dan kriteria calon karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* perusahaan tersebut.

Selain rekrutmen faktor yang mempengaruhi berikutnya adalah seleksi , karena jika proses seleksi tidak dilakukan secara maksimal dan baik perusahaan tidak akan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan untuk membuktikan bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh sebab itu, seleksi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja calon karyawan. Karena tujuan dari seleksi sendiri adalah menjamin perusahaan mendapatkan calon karyawan yang tepat dalam bidangnya, agar mendapatkan kinerja kerja karyawan yang baik untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berjenis asosiatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Adapun jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Pt Pos Indonesia Jakarta Pusat, yang beralamatkan Jl. Lap. Banteng Utara No. 1, Ps. Baru, Kec. Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10710, Indonesia. yang terletak di belakang gereja katedral. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat yang berjumlah 157 karyawan. Jumlah sampel adalah 113 orang sebagai responden penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Sederhana Rekrutmen( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)          | 20,144                      | 2,945      |                           | 6,841 | 0,000 |
|                           | Rekrutmen ( $X_1$ ) | 0,549                       | 0,073      | 0,580                     | 7,508 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas, penelitian uji no linier sederhana pada Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,144 + 0,549 X_1$ . Konstanta bernilai 20,144 dapat diartikan apabila variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) tidak ada maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,144 poin. Koefisien regresi variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) bernilai 0,549 dapat diartikan apabila tidak adanya perubahan dalam Seleksi ( $X_2$ ), setiap perubahan 1 unit pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) mengakibatkan perubahan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,549 poin.

**Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana Seleksi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig.  |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                         | (Constant)        | 11,408                      | 2,016      |                           | 5,657  | 0,000 |
|                           | Seleksi ( $X_2$ ) | 0,759                       | 0,049      | 0,825                     | 15,365 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas, penelitian uji regresi linier sederhana pada Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,408 + 0,759 X_2$ . Konstanta bernilai 11,408 dapat diartikan apabila variabel Seleksi ( $X_2$ ) tidak ada maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,408 poin. Koefisien regresi variabel Seleksi ( $X_2$ ) bernilai 0,759 dapat diartikan apabila tidak adanya perubahan dalam Rekrutmen ( $X_1$ ), setiap perubahan 1 unit pada variabel Seleksi ( $X_2$ ) mengakibatkan perubahan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,759 poin.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)          | 11.214                      | 2.224      |                           | 5.041  | .000 |
|                           | Rekrutmen ( $X_1$ ) | .009                        | .072       | .010                      | .131   | .896 |
|                           | Seleksi ( $X_2$ )   | .756                        | .071       | .815                      | 10.668 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat disimpulkan untuk hasil perhitungan linier berganda memperoleh persamaan regresi yaitu,  $Y = 11,214 + 0,009 X_1 + 0,756 X_2 + 11,214$  Dapat diartikan dari persamaan diatas bahwa :

- Konstanta bernilai 11,214 jika variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) tidak terdapat peningkatan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,214 poin.
- Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) bernilai 0,009 atau positif berarti apabila konstantanya tetap dan tidak mengalami perubahan pada variabel Seleksi ( $X_2$ ) maka setiap perubahan pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 1 unit, hal itu akan mengakibatkan sebuah perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,009 poin.
- Variabel Seleksi ( $X_2$ ) bernilai 0,756 atau positif berarti apabila konstantanya tetap dan tidak mengalami perubahan pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) maka setiap perubahan pada variabel Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 1 unit, hal itu akan mengakibatkan sebuah perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,756 poin.

### Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kekuatan hubungan antara kedua variabel X terhadap variabel Y secara masing-masing. Agar lebih akurat Menurut Sugiyono (2018:184) hasil koefisien korelasi diinterpretasikan pada tabel sebagai berikut :

**Uji Koefisien Determinasi****Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary <sup>b</sup>  |       |          |                   |                            |
|---|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .825a | .680     | .674              | 366.578                    |
| a. Predictors: (Constant), Seleksi ( $X_2$ ), Rekrutmen ( $X_1$ ) |       |          |                   |                            |

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil dari uji koefisien determinasi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang telah ditunjukkan oleh nilai R square bernilai 0,674. Dapat diartikan bahwa hasil dari variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai 67,4 % , dan sisanya senilai 32,6 % dapat disebabkan variabel lain yang tidak peneliti lakukan dalam penelitian.

**Uji Hipotesis****Uji T****Tabel 5. Uji t Parsial Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup>                   |                     |                             |            |                           |       |       |
|---|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                       |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|   |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1   | (Constant)          | 20,144                      | 2,945      |                           | 6,841 | 0,000 |
|   | Rekrutmen ( $X_1$ ) | ;10,549                     | 0,073      | 0,580                     | 7,508 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |                     |                             |            |                           |       |       |

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat terlihat bahwa hasil uji t parsial variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki nilai thitung 7,508 > ttabel 1,658, maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapatnya pengaruh yang signifikan dari Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat.

**Tabel 6 Uji t Parsial Variabel Seleksi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup>                   |                   |                             |            |                           |        |       |
|---|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                                       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig.  |
|   |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1   | (Constant)        | 11,408                      | 2,016      |                           | 5,657  | 0,000 |
|   | Seleksi ( $X_2$ ) | 0,759                       | 0,049      | 0,825                     | 15,365 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |                   |                             |            |                           |        |       |

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat terlihat bahwa hasil uji t parsial variabel Seleksi ( $X_2$ ) memiliki nilai thitung 15,365 > ttabel 1,658, maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapatnya pengaruh yang signifikan dari Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat.

**Uji F**

Uji f ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan distribusi F

menggunakan cara menggunakan membandingkan Fhitung dengan Ftabel Dan adapun hasil uji fhitung dari variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

**Tabel 7. Uji f Simultan Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                      |            |                |     |             |         |                   |
|---|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1   | Regression | 3.144.391      | 2   | 1.572.196   | 116.997 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1.478.175      | 110 | 13.438      |         |                   |
|   | Total      | 4.622.566      | 112 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)             |            |                |     |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1) |            |                |     |             |         |                   |

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari uji fhitung senilai 116,977 > ftabel senilai 3,078, hal ini diperkuat dengan  $p$  value < Sig. 0,050 atau dapat dikatakan ( $0,000 < 0,050$ ). Untuk itu maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dengan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Jakarta Pusat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian hasil pembahasan penelitian dan pengujian hipotesis, maka dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diperoleh yaitu  $Y = 20,144 + 0,549 X_1$ , dan juga memperoleh hasil koefisien sebesar 0,580 dimana hasil ini berada pada range skala interval 0,400 – 5,999 yang dimana menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan atau pengaruh yang bernilai sedang. Selain itu dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi yang bernilai 0,331, dapat diartikan bahwa variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) senilai 33,1 % dan sisanya 66,9 % disebabkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterangan ini dikuatkan lagi dengan hasil dari uji t parsial variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki nilai thitung 7,508 > ttabel 1,658, maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapatnya pengaruh yang signifikan dari Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat.
2. Seleksi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diperoleh yaitu  $Y = 11,408 + 0,759 X_2$ , dan juga memperoleh hasil koefisien sebesar 0,825 dimana hasil ini berada pada range skala interval 0,800 – 1.000 yang dimana menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan atau pengaruh yang bernilai sangat kuat. Selain itu dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi yang bernilai 0,677, dapat diartikan bahwa variabel Seleksi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) senilai 67,7 % dan sisanya 32,3 % disebabkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterangan ini dikuatkan lagi dengan hasil dari uji t parsial variabel Seleksi ( $X_2$ ) memiliki nilai thitung 15,365 > ttabel 1,658, maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapatnya pengaruh yang signifikan dari Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT POS Indonesia Jakarta Pusat.
3. Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diperoleh yaitu  $Y = 11,214 + 0,009 X_1 + 0,756 X_2$ . Selain itu dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi yang bernilai 0,674, dapat diartikan bahwa hasil dari variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai 67,4 % dan sisanya 32,6 % dapat disebabkan oleh variabel lain yang peneliti tidak lakukan didalam

penelitian ini. Keterangan ini pun dikuatkan lagi dengan hasil dari uji fhitung senilai 116,977 > ftabel senilai 3,078, hal ini diperkuat dengan  $p$  value < Sig. 0,050 atau dapat dikatakan ( $0,000 < 0,050$ ). Untuk itu maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dengan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Jakarta Pusat.

## REFERENSI

- A Muri Yusuf. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- A. Hussein Fattah. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ade Iqbal Prasetya, A. D. (2018). Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi. Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018 , 18.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. AE Publishing, Malang.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Budi Santoso, 2018, Tutorial & Solusi Data Regresi, P Penerbit Agung Budi Santoso:Jakarta.
- Akbar Purnomo Setiady dan Usman Husaini. (2017). Metodologi Penelitian Sosial.Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Andayani, K. V., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha. (2012).
- Arikunto, S. (2015) Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto,S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Bandung CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bernardin & Russel (Terjemahan Ruky). 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, Imas. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2. Alfabeta, Bandung,
- Flippo, Edwin B. (2016). Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- G. R. Terry. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia, 2017, Alat Analisis Data - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial, Edisi 1, CV. Andi Offset, Yogyakarta.

- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke VIII, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomez, F. C. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gouzali, Saydam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta : Penerbit Dijambatan.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkuegara, Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Tiga. Yogyakarta: BPFE.
- Mukrodi, M., Hermawati, R., & Alifiah, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia II.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. (2017). Metode penelitian kuantitatif.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Randi. 2018. Teori Penelitian Terdahulu. Jakarta: Erlangga. Riri Rezeki Hariani.
- Rokhmana, Siti Nila. (2012) Analisis Pengaruh Resiko Pembiayaan Terhadap Profitabilitas. Semarang,
- Ruliana, Titin dan Danna Solihin,. 2021 Akuntansi Manajemen, Jawa Tengah: CV Tahta Media Grub.
- Santoso, S. (2019). Menguasai SPSS versi 25. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Slamet, Riyanto, and Hamawan Aglis Andhita. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sondang P. Siagian. (2016). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. Sufren, Yonathan Natanael. 2017. Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak, 176.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.



- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Suryani, K. N. & John, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktis Aplikatif). Bali: Nilacakra.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group..