



Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

Fahira Andini

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Angga Juanda

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

fahiraandini10@gmail.com, dosen02240@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine and analyze whether there is a positive and significant influence of recruitment and selection, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. The study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample consists of 129 respondents, which includes the entire employee population, using a saturated sampling technique. The data analysis techniques used are multiple linear regression, t-test, and F-test with the help of SPSS 25. The results of the study show that partially, Recruitment (X1) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.660 > t-table 1.979 and a significance value of 0.000 < 0.05, thus H1 is accepted. Furthermore, Selection (X2) also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.273 > t-table 1.979 and a significance value of 0.000 < 0.05, thus H2 is accepted. Simultaneously, Recruitment (X1) and Selection (X2) have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 132.574 > F-table 3.07 and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the study produce the multiple regression equation: $Y = 10.398 + 0.090X1 + 0.919X2$. The regression coefficient value for the Performance variable is 10.398, indicating that if Recruitment (X1) and Selection (X2) remain unchanged, the performance value would be 10.398. The coefficient of determination (R^2) is 0.686, which means that Recruitment (X1) and Selection (X2) contribute 68.6% to employee performance, while the remaining 31.4% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant simultaneous effect between the Recruitment and Selection variables on Employee Performance.*

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 129 responden yang merupakan seluruh karyawan, dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 4,660 > t tabel 1,979 dan sig 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Selanjutnya, seleksi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 6,273 > t tabel 1,979 dan sig 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Secara simultan, Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F hitung 132,574 > F tabel 3,07 dan sig 0,000 < 0,05. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 10,398 + 0,090X1 + 0,919X2$. Nilai koefisien regresi pada variabel Kinerja sebesar 10,398 menyimpulkan bahwa jika Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) tetap (tidak mengalami perubahan). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) memberikan kontribusi sebesar 68,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara variabel Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan Jasa pelayanan pos ini memiliki 129 karyawan yang tersebar dalam berbagai divisi. Perusahaan melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia.

Perekrutan karyawan adalah proses yang direncanakan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan untuk posisi yang dibutuhkan oleh organisasi atau jabatan

Dengan melakukan rekrutmen, perusahaan dapat berkomunikasi dengan pihak-pihak tertentu yang ingin mendapatkan pekerjaan. Ini memungkinkan banyak pencari kerja untuk mengenal dan mengetahui perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk bekerja atau tidak. Merekrut calon karyawan mempengaruhi masa depan perusahaan, jadi merekrut tidak hanya masalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini. Perusahaan harus dapat menetapkan proses rekrutmen yang efektif untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Menurut Giovanni (2018), perusahaan harus dapat menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka

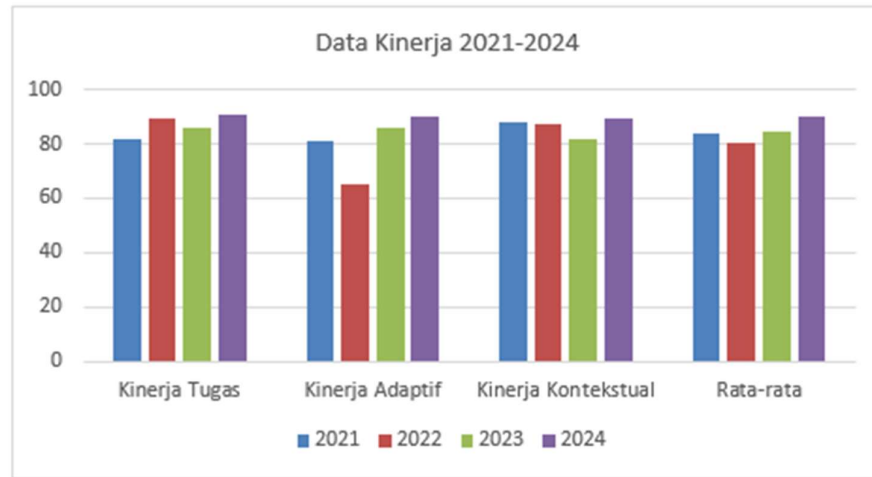
**Tabel 1. 1 Data Rekrutmen dan Seleksi PT Pos Indonesia (Persero)
KC Tangerang Selatan 15400**

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah yang Lolos Seleksi	Jumlah yang Diterima/Direkrut	Keterangan
2021	120	45	8	Seleksi ketat karena pandemi
2022	140	60	6	Fokus pada SDM digital
2023	160	70	5	Penguatan tim operasional
2024	180	80	4	Penambahan SDM layanan pos

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

Dari Gambar diatas menunjukkan bahwa proses penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2024. Pada Tahun 2021 Penerimaan karyawan yang terpilih oleh perusahaan mencapai 8 orang. Pada Tahun 2022 perusahaan mengalami penurunan dalam pnerimaan karyawan yang hanya mencapai 6 orang. Dan pada tahun 2023 sampai dengan 2024 mengalami penurunan dalam penerimaan karyawan karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sudah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan perusahaan oleh karena itu jumlah rekrutmen yang setelah proses rekrutmen, proses seleksi karyawan sangat penting. Ini penting karena hasil perekrutan tidak menjamin calon yang dipilih. Sesuai dengan standar perusahaan, seleksi dilakukan untuk memilih pegawai baru dan memungkinkan pegawai maju ke jenjang karir yang lebih tinggi. Tinggi yang mengakibatkan pentingnya pilihan semua harus dilakukan dengan benar dan cermat. Bisnis dapat beroperasi dengan baik sehingga tujuan bisnis dapat dicapai

**Diagram 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)
Kc Tangerang Selatan Tahun 2021-2024)**



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas terjadi penurunan 2021 sampai 2022 dengan presentasi kinerja tugas 82% dan 89%, presentasi kinerja adaptif 81% dan 85%, presentasi kinerja kontekstual 88% dan 87%. Dan sebagaian karyawan menilai proses rekrutmen belum sepenuhnya mampu menarik kandidat dengan kualifikasi yang sesuai kebutuhan, sedangkan proses kulifikasi yang sesuai kebutuhan, sedangkan proses seleksi dinilai kurang optimal dalam menyaring calon karyawan yang benar – benar kompeten. Hal ini berpotensi menghambat tercapainya target kinerja perusahaan, terutama dalam aspek kecepatan, ketepatan, dan kualitas penilaian

Tabel 1. 3 Kuesioner Pra Riset

No	Hal Yang Memengaruhi Kinerja	Setuju	Tidak Setuju
1.	Produser seleksi yang diterapkan perusahaan sangat ketat dan sudah setara dengan perusahaan sukses pada umumnya.	40%	60%
2.	Rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah efektif dalam menghasilkan karyawan- karyawan yang kompeten dan handal.	55%	45%
3.	Promosi jabatan rutin dilakukan dan membuka kesempatan untuk seluruh karyawan.	60%	40%
4.	Mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya sehingga sangat mendukung kinerja.	65%	35%
5.	Penempatan sesuai dengan posisi yang saya inginkan dalam perusahaan.	70%	30%
6.	Lingkungan kerja sangat nyaman dan mendukung kinerja saya.	75%	25%
7.	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap rekan kerja maupun pemimpin diperusahaan saya.	80%	20%
8.	Memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.	90%	10%

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kc Tangerang Selatan 15400, yang beralamat Jl. RE. Martadinata NO 17 Pondok Cabe Pamulang Ciputat. Kode pos 15400. Adapun jam operasional kantor tersebut yaitu jam buka PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400, Hari Senin-Sabtu, mulai jam 07.30-15.00 WIB

KAJIAN TEORI

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja di sebuah perusahaan. Proses ini dimulai ketika perusahaan mencari calon karyawan baru, dari banyak sumber dan metode yang berbeda, dan menyelesaikan tes pekerjaan diterima. Menurut Sutrisno (2016:45) mengatakan bahwa “rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:45) juga mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi”.

Seleksi

Menurut Zainal, dkk. (2015:126), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Artinya, sejumlah pelamar yang memenuhi syarat telah terkumpul untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2017:137), seleksi adalah proses untuk memilih calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:137), seleksi merupakan kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja

Kinerja sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Semua orang-orang penting untuk melakukan evaluasi kinerja, karena hal tersebut dapat digunakan sebagai alternatif untuk peningkatan dan peningkatan kinerja. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:29) "Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada sat

variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya mengetahui bahwa informasi lowongan pekerjaan disampaikan secara jelas oleh perusahaan.	0,943	0.1716	Valid
Saya mengetahui dalam pelaksanaan proses rekrutmen mengumumkan melalui media massa.	0,942	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa kriteria pelamar kerja sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibuka.	0,945	0.1716	Valid
Saya mengetahui lowongan pekerjaan ini dari media yang terpercaya.	0.936	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa proses rekrutmen mempertimbangkan keahlian dan potensi calon karyawan.	0,944	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa proses rekrutmen tidak memihak atau diskriminatif.	0,925	0.1716	Valid
Saya mengetahui proses rekrutmen dilakukan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	0,943	0.1716	Valid
Saya mengetahui proses rekrutmen dilakukan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0,943	0.1716	Valid
Saya merasa proses rekrutmen di perusahaan ini sudah profesional.	0,942	0.1716	Valid
Saya telah melewati proses rekrutmen yang baik membantu saya memahami budaya kerja perusahaan.	0,942	0.1716	Valid

Menurut penulis, dari informasi data tersebut, menunjukkan bahwa rekrutmen memperoleh nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0.1716), yang berarti setiap butir pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena ini, survei yang dipakai cukup baik untuk menjadi informasi

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya mengetahui seleksi dilakukan berdasarkan kualifikasi dan pengalaman.	0,921	0.1716	Valid
Saya menjalani tahapan seleksi seperti tes dan wawancara dilaksanakan secara sistematis.	0,946	0.1716	Valid
Saya merasa pertanyaan dalam seleksi relevan dengan posisi yang dilamar.	0,955	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa penilai seleksi menunjukkan sikap objektif dalam menilai pelamar.	0.947	0.1716	Valid
Saya menjalani proses seleksi seperti tes kemampuan atau psikotes.	0,936	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa hasil seleksi diumumkan dengan cara yang jelas dan tepat waktu.	0,933	0.1716	Valid
Saya merasa memiliki kesempatan yang adil dalam proses seleksi.	0,922	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa proses seleksi membantu menilai kecocokan antara pelamar dan posisi kerja.	0,938	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa keputusan hasil seleksi dijelaskan secara rasional dan profesional.	0,943	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa seleksi yang dilakukan perusahaan meningkatkan kepercayaan saya terhadap sistem HR.	0,923	0.1716	Valid

Menurut penulis, dari informasi data tersebut, menunjukkan bahwa rekrutmen memperoleh nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0.1716), yang berarti setiap butir pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena ini, survei yang dipakai cukup baik untuk menjadi informasi

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditentukan.	0,947	0.1716	Valid
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik.	0,952	0.1716	Valid
Saya bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku.	0,954	0.1716	Valid
Saya dapat bekerja dibawah tekanan dengan tetap menjaga kualitas kerja.	0.902	0.1716	Valid
Saya aktif berkontribusi dalam tim kerja.	0,944	0.1716	Valid
Saya memilih inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	0,924	0.1716	Valid
Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.	0,940	0.1716	Valid
Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan kebijakan perusahaan.	0,942	0.1716	Valid
Saya mengetahui bahwa atasan saya menilai kinerja saya secara positif.	0,938	0.1716	Valid
Saya merasa kinerja saya meningkat setelah melewati proses rekrutmen dan seleksi yang baik.	0,948	0.1716	Valid

Menurut penulis, dari informasi pada tabel, terlihat bahwa nilai r hitung untuk kinerja karyawan (Y) berada diatas nilai r tabel (0,1716), yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen survei dinyatakan valid. Validitas ini mengidentifikasi bahwa instrumen yang digunakan dalam survei dapat diandalkan untuk mengukur aspek- aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan akurat. Dengan demikian, survei yang diterapkan dapat diterapkan cukup baik untuk memberikan informasi yang tepat mengenai kinerja karyawan

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	onbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,985	0,60	Reliabel
Seleksi (X2)	0,984	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,776	0,60	Reliabel

Menurut penulis, dari hasil informasi yang diberikan, rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dianggap reliabel. Nilai Cronbatch Alpha masing- masing variabel lebih besar dari 0,06 yang menunjukkan bahwa ini valid.

Uji Normalitas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		129
Normal	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,42528278
Most Extreme	Absolute	,145
Differences	Positive	,145
	Negative	-,081
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		
Lilliefors Significance Correction.		

Menurut penulis, berdasarkan hasil output tersebut menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang <0,05, artinya dapat disimpulkan bahwa persamaan pengujian diasumsikan normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,395	,672		,588		
	Rekrutmen	,090	,087	,089	1,042	,300	16,295
	Seleksi	,919	,088	,885	10,398	,000	16,295

a. Dependent Variable: Kinerja

Penulis menyatakan bahwa informasi yang diperoleh dari pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerabilitas pengambilan dan seleksi masing-masing adalah 0,061. Jadi, tidak ada masalah multikolinieritas, karena nilainya kurang dari 1

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,972 ^a	,944	,943	3,45236	1,643

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Menurut penulis, dari informasi hasil pengujian, dapat dipercaya bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Ditunjukkan dengan nilai statistik Durbin- Watson sebesar 1,643. Nilai Durbin-Watson ini berada di antara 1.6812 dan 1.7449, dan model regresi yang digunakan untuk kriteria nilai ini tidak menemukan autokorelasi positif atau negatif

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Uji Hetetoskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,697	,445	3,813	,000
	Rekrutmen (X1)	-,223	,057	-1,306	,385
	Seleksi (X2)	,246	,059	1,414	,208

a. Dependent Variable: Abs_RES

Penulis menyatakan bahwa nilai signifikansi sejumlah rekrutmen (X1) adalah 0,00 dan sejumlah seleksi (X2), masing-masing dengan nilai signifikansi 0,00 yang artinya $< 0,5$. Dengan mengetahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Rekrutmen (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	,395	,672		,588	,558
Rekrutmen (X1)	,090	,087	,089	1,042	,300
Seleksi (X2)	,919	,088	,885	10,398	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- Nilai Konstanta sebesar 0,395 menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen (X1) diseleksi tidak dipertimbangkan kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 0,395 poin
- Nilai rekrutmen (X1) 0,090 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel seleksi (X2) tidak berubah, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen (X1) akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,090 poin.
- Nilai seleksi (X2) 0,919 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel rekrutmen (X1) tidak berubah, maka setiap perubahan pada variabel seleksi (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,919 poin pada kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Rekrutmen (X1) dan Seleksi
(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,944	,943	3,452

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan hasil pengujian yang disampaikan pada tabel di atas, penulis membuat kesimpulan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 94,4 persen, sedangkan sisa dari 100-94,4% = 5,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis

**Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Rekrutmen (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1,942	,890		2,182	,031
Rekrutmen	,962	,029	,946	33,049	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

berdasarkan hasil tes sebelumnya, nilai Thitung sebesar 2,182 menunjukkan bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel, yaitu 2,182 lebih besar dari 0,1716. Nilai signifikansi juga diperkuat dengan nilai 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	,395	,672	,587	,558
	Seleksi	1,008	,022	,971	46,035

Berdasarkan hasil tes sebelumnya, penulis menyatakan bahwa nilai Thitung sebesar 2,182 menunjukkan bahwa Thitung > Ttabel ($0,587 > 0,1716$), dan nilai signifikansi juga diperkuat dengan 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) KCTangerang Selatan 15400

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25288,232	2	12644,116	1060,855	,000 ^b
	Residual	1501,768	126	11,919		
	Total	26790,000	128			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan hasil tes sebelumnya, penulis menyatakan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (1060,855 lebih besar dari 0,1716). Selain itu, nilai signifikansinya adalah $<0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa kondisi dan penerimaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji F), yang sebelumnya diawali dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik,

serta analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $4,660 > t$ tabel $1,979$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa rekrutmen memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga H1 diterima
2. Variabel Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $6,273 > t$ tabel $1,979$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seleksi yang baik dan objektif mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga H2 diterima
3. Secara simultan, variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $132,574 > F$ tabel $3,07$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,686$, yang berarti bahwa $68,6\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi, sedangkan sisanya sebesar $31,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(2), 8-18.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian*. Pilar, 14(1), 15-31.
- Anggraeni, R., & Santoso, A. B. (2025). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT. Rivel Food Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 167- 179.
- Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 6(1), 12–22.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- LAOLI, M. V. (2019). *Pengaruh Proses Rekrutmrn Dan Seleksi Terhadap PT Artindo Megah Steel Medan* (Doctoral dissertation).
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, D. H. (2021). *Rekrutmen dan Seleksi*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 93.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu hasil kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Siregar, M. M (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*.
- Soviana, N., & Juanda, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3377-3390.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Peneliian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Zahra, D. A., & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 369- 379.