

## PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN REGRESI LINIER BERGANDA

Dillah Dalillatur Rohmah <sup>1\*</sup>; Angestika Wilandari <sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1,2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
<https://www.bsi.ac.id/>  
dilladalilatur@gmail.com <sup>1\*</sup>, angestika.ael@bsi.ac.id <sup>2</sup>

**Abstract**—KOPPOSINDO (Indonesian Postal Employees Cooperative) One of the functions of the service sector in Central Jakarta City is supervising the management of reserve and credit funds, as well as administering KBM rentals. The aim of this research is to determine the extent to which the recruitment process affects the productivity of KOPPOSINDO (Indonesian Postal Employees Cooperative) workers. Distributing questionnaires is the main method of data collection in this research. A total of 37 respondents were included in this research sample. This research uses a quantitative approach with sampling using saturated sampling. IBM SPSS version 25 was used for this test. In addition to the assumptions of validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity, multiple regression, t test, F test, and R-squared test were applied to the findings. The results of this research indicate that the attitude variable has a negative influence on employee performance, but the impact is small. Employee performance is influenced by factors related to recruitment, selection and performance evaluation at the same time.

**Keywords:** employee performance, recruitment, selection.

**Abstrak**—KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) Salah satu fungsi sektor jasa di Kota Jakarta Pusat adalah pengawasan pengelolaan dana cadangan dan perkreditan, serta penatausahaan persewaan KBM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana proses perekrutan mempengaruhi produktivitas pekerja KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia). Penyebaran kuesioner merupakan metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini. Sebanyak 37 responden diikutsertakan dalam sampel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. IBM SPSS versi 25 digunakan untuk pengujian ini. Selain asumsi validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, regresi berganda, uji t, uji F, dan uji R-kuadrat diterapkan pada temuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun dampaknya kecil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan evaluasi kinerja sekaligus.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, rekrutmen, seleksi.

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk mencapai tujuan. Secara umum manajer perusahaan mengantisipasi bahwa setiap karyawan harus mengurus tugasnya mereka dengan kompeten. SDM juga memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan. Pada hakekatnya adalah pelaku, pemikir, dan perencana perusahaan untuk mencapai tujuan.

SDM meliputi perencanaan dan analisis SDM, kesempatan kerja yang setara, pengembangan staf, gaji dan tunjangan. Salah satunya rekrutmen adalah menemukan dan

menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan. Mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik (Tidokartika et al., 2021).

Mengelola sumber daya manusia suatu organisasi memerlukan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk memikat, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja. Tujuan utama departemen Sumber Daya Manusia adalah memaksimalkan kepuasan karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang terhadap pekerjaan mereka (Rafiditya & Syarifuddin, 2020).

Empat fungsi utama strategi HRM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas upaya pencapaian tujuan organisasi adalah fokus utama operasi sumber daya manusia. Menarik, menyeleksi, melatih, menempatkan (termasuk promosi, demosi, dan mutasi), mengevaluasi, memberi kompensasi, dan mengelola hubungan dengan karyawan termasuk dalam kategori ini (Nugroho, 2021).

Menurut (Adrian & Anggraini, 2023) Ketika sebuah perusahaan secara aktif mencari dan merekrut orang-orang baru melalui berbagai cara, hal ini disebut rekrutmen. Menemukan dan menilai sumber daya tarik tenaga kerja, menentukan persyaratan pekerjaan, memilih kandidat, menempatkan mereka, dan mengarahkan mereka adalah bagian dari proses ini. Inti dari perekrutan adalah untuk mendatangkan sejumlah calon yang cukup bagi para manajer untuk dipilih ketika membuat keputusan perekrutan.

Dimulai ketika suatu perusahaan membutuhkan karyawan dan posisi dan berlanjut hingga kandidat yang diperlukan ditemukan atau kebutuhan terpenuhi melalui lowongan atau lowongan yang ada, proses ini dikenal dengan istilah rekrutmen (Hindriari, 2019). Rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup adalah dua cara utama untuk mencari karyawan baru (Aisyah & Giovanni, 2019).

#### a. Metode terbuka

Iklan di berita adalah sarana utama untuk menjangkau calon karyawan baru. Tujuan kami adalah meningkatkan jumlah lamaran yang kami terima guna meningkatkan peluang kami dalam merekrut individu yang dapat dipercaya dan berbakat.

#### b. Metode Tertutup

Pelamarnya sedikit dan sulit mencari karyawan yang cocok karena terbatasnya proses rekrutmen, terutama untuk individu dan karyawan tertentu.

Pada akhirnya, proses rekrutmen berpuncak pada seleksi. Proses seleksi menunjukkan bahwa sejumlah besar pelamar yang memenuhi syarat telah dikumpulkan, dan individu yang dipilih dapat diakui sebagai pekerja di organisasi tersebut. Agar keputusan perekrutan dapat diambil, kandidat harus melalui serangkaian tahapan yang membentuk proses seleksi. Dalam hal promosi dan lowongan pekerjaan baru, seleksi sama pentingnya dengan perekrutan karyawan baru (Handoko, 2019).

Kebijakan suatu perusahaan atau departemen mengenai penempatan karyawan sehubungan dengan klasifikasi, kemampuan, dan kredensialnya disebut dengan seleksi (Simbolon,

2021). Mendefinisikan seleksi sebagai fungsi sumber daya manusia yang mengikuti selesainya proses rekrutmen (porek). Proses seleksi dari sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi terbuka dalam suatu organisasi dikenal sebagai seleksi (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020).

Indikator seleksi mencakup seberapa cocok pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kandidat dengan persyaratan posisi tersebut, seberapa baik persyaratan tersebut selaras dengan lingkungan kerja, dan seberapa baik nilai-nilai tersebut selaras dengan keyakinan pribadi kandidat. Indikator yang digunakan untuk seleksi adalah (Islami, et al, 2023) :

#### 1. Pengalaman

Calon karyawan dengan pengalaman kerja yang relevan diharuskan untuk memenuhi standar-standar ini sehingga manajer perekrutan dapat membuat keputusan yang tepat mengenai peran dan tanggung jawab kandidat dan agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan lebih cepat.

#### 2. Tes tertulis

Pengetahuan atau informasi seorang kandidat dapat dievaluasi melalui ujian tertulis. Informasi yang diuji harus selaras dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.

#### 3. Wawancara

Salah satu cara untuk mengetahui apakah seorang kandidat cocok adalah dengan melakukan percakapan formal dan mendalam dengan mereka.

Ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya, maka yang dihasilkan adalah kinerja (Yunanda, 2022). Kinerja diartikan sebagai hasil aktual yang ditunjukkan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Simbolon, 2021). Sedangkan menurut Faridiningrum dan Prabowo (2021), kinerja adalah hasil akhir dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan dan dengan tingkat keseriusan, pengalaman, dan keterampilan yang sesuai.

Terdapat lima metrik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Iskandar (2019) :

#### 1. Kualitas

Umpan balik karyawan mengenai kualitas pekerjaan mereka dan kecepatan penyelesaian tugas dibandingkan dengan kemampuan mereka adalah dua metrik utama yang digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan.

## 2. Kuantitas

Apakah ada kuantitas pekerjaan yang tercatat, misalnya unit yang diproduksi atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3. Ketepatan waktu

Ini adalah jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan pada awal waktu tertentu untuk mencocokkan keluaran dan menggunakan sisa waktu untuk tugas lain.

## 4. Efektivitas

Istilah ini mengacu pada seberapa baik suatu organisasi memanfaatkan sumber dayanya, seperti energi, uang, teknologi, dan bahan mentah, untuk meningkatkan output per unit sumber daya tersebut.

## 5. Kemandirian

Merupakan sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan persyaratan jabatannya. Tingkat komitmen kerja seorang karyawan ditentukan oleh sejauh mana mereka berkewajiban terhadap kantor atau organisasi eksternal.

Perusahaan mencapai potensi penuhnya ketika mereka mempekerjakan orang-orang yang memiliki motivasi intrinsik dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut. Pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk mencari kandidat yang menunjukkan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas posisi mereka. Sebagai organisasi bidang jasa, KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) Jakarta Pusat membawahi penatausahaan dana cadangan dan kredit serta penyewaan KBM. Meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan selalu menjadi fokus operasinya. Di KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) yang berlokasi di Jakarta Pusat, proses perekrutan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu membina pegawai yang akan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

Dinas KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) di Jakarta Pusat biasanya mengalami penurunan kinerja ketika pegawainya memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau dipecat. Akibatnya, karyawan baru memiliki kebutuhan layanan yang berbeda. Aktivitas kepegawaian unit kerja dengan karyawan baru merupakan salah satu kemungkinan penggunaan rekrutmen. Untuk mencari karyawan dan menjaga keseimbangan tenaga kerja, proses rekrutmen juga memerlukan proses seleksi yang efektif. Prosedur perekrutan yang dilakukan dengan baik pada KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) Jakarta Pusat diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan ke depan dan

memperoleh sumber daya manusia yang kompeten.

## BAHAN DAN METODE

Jalan Pos No.1, Jakarta Pusat, 2 Pasar Baru, Jakarta Pusat 10710 merupakan alamat Koperasi Pegawai Pos Indonesia KOPPOSINDO tempat penelitian dilakukan. Penelitian dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2023. Penulis memilih pendekatan kuantitatif karena data penelitian bersifat numerik. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis klasik. Terakhir, uji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji R<sup>2</sup>, dan sebagainya. Rekrutmen dan seleksi berfungsi sebagai variabel terikat.

Peneliti mengandalkan sumber primer untuk penelitian ini. Selain itu, kuesioner dan observasi digunakan untuk pengumpulan data. Secara keseluruhan, 37 orang yang bekerja di KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) yang berbasis di Jakarta Pusat berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh untuk menentukan jumlah sampel karena populasinya kurang dari 100. Karena seluruh populasi terwakili dalam sampel, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi.

Berikut hipotesis yang mendasari penelitian ini:

H1 : Rekrutmen (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H2 : Seleksi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H3 : Pengaruh simultan rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang dikumpulkan diuji validitas dan reliabilitasnya pada tahap awal menggunakan SPSS versi 25 dengan jumlah responden 37 orang. Jadi diperoleh nilai r tabel sebesar 0,325 dan signifikansi 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
Rekrutmen (X1)	X1	0.784	0.325	Valid
	X2	0.644	0.325	Valid
	X3	0.884	0.325	Valid
	X4	0.636	0.325	Valid
Seleksi (X2)	X5	0.722	0.325	Valid
	X6	0.528	0.325	Valid

	X7	0.863	0.325	Valid
	X8	0.679	0.325	Valid
	X9	0.828	0.325	Valid
	X10	0.712	0.325	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.799	0.325	Valid
	Y2	0.744	0.325	Valid
	Y3	0.787	0.325	Valid
	Y4	0.866	0.325	Valid
	Y5	0.731	0.325	Valid

Ke-15 pertanyaan dari ketiga variabel tersebut dianggap valid karena nilai r lebih besar dari 0,325 seperti terlihat pada Tabel 1. Nilai di bawah rtabel juga dianggap tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Ket
Rekrutemen (X1)	4 Item Pertanyaan	0.716	Reliabel
Seleksi (X2)	6 Item Pertanyaan	0.814	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Item Pertanyaan	0.841	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* dari ketiga variabel penelitian berada di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas tergolong reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data suatu populasi mengikuti distribusi normal. Biasanya, data yang diukur pada skala ordinal, interval, atau rasio tunduk pada pengujian ini (Hayati & Fitria, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std. Deviations	1.57108554
Most Extreme	Absolute	.151
Difference	Positive	.151
	Negative	-.092
Test	Positive	.151
Statistic		
Asymp, Sig. (2-tailed)		.033
Monte Carlo Sig.	Sig.	.337

(2-tailed)	99%	Lower	.324
	Confidence	Bound	
	Interval	Upper	.349
		Bound	
		Lower	

Pada Tabel 3 terlihat hasil uji normalitas yang menunjukkan nilai Asymp. Data ini tidak normal karena nilai Sig sebesar 0,033 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, ketika peneliti menerapkan rumus Monte Carlo, hasilnya adalah 0,337, lebih besar dari 0,05. Terdapat bukti jelas adanya distribusi normal pada data penelitian.

### Uji Multikolinearitas

Inti dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen (Hayati & Fitria, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen	.111	9.888
Seleksi	.111	9.888

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Toleransi variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) adalah sebesar 0,111. Nilai toleransi di atas 0,10 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak rentan terhadap multikolinearitas, hal ini sesuai dengan hasil pengamatan. Demikian pula nilai VIF rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) sebesar 9,888. Variabel ini tidak mengasumsikan multikolinearitas karena VIF-nya kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Jika ingin melihat apakah terdapat perbedaan antara residual dan variabel lainnya, dapat menggunakan uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merupakan tanda model regresi yang buruk. Penelitian ini menggunakan metode uji Glejser untuk menilai heteroskedastisitas (Hendra, 2020).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Standard ized Coefficients		Sig.
	Std. Error	Beta	
(Constant)	2.134		
	842		395 696
Rekrutmen	.379	-	
	.275	.389	.728 472
Seleksi	.261	.3	
	194	99	746 461

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Terdapat uji heteroskedastisitas seperti terlihat pada Tabel 5. Nilai signifikansi variabel rekrutmen sebesar  $0,474 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel seleksi sebesar  $0,461 > 0,05$ , dan absolute residual (ABS\_RES) lebih besar dari  $0,05$ . Dapat dikatakan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak terdapat pada model regresi.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Dalam penelitian ini uji F menguji bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.952	2	31.976	12.235	.000 <sup>b</sup>
Residual	88.859	34	2.614		
Total	152.811	36			

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

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 6, uji F sinkron, nilai F lebih besar dari  $12,235 > 3,28$  pada F tabel, dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi ini cocok untuk variabel kinerja pegawai. Koperasi Pegawai Pos Jakarta Pusat dikenal dengan KOPPOSINDO dalam bahasa Indonesia. Oleh karena itu, mempekerjakan karyawan baru pada saat yang sama dengan memilih mereka memiliki efek yang menguntungkan terhadap produktivitas.

#### Uji T (Hipotesis Parsial)

Tujuan uji T adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh satu variabel bebas. Pada tingkat signifikansi  $0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), pengujian tersebut dianggap signifikan (Hendra, 2020).

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	2.002	.053
Rekrutmen	-1.318	.196
Seleksi	2.766	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Thitung  $<$  Ttabel ( $-1,318 < 2,032$ ), signifikansi  $0,196 > 0,05$ , dan Tabel 7 menunjukkan nilai Thitung  $-1,318$ . Akibatnya, menurut Hipotesis 1, perekrutan tidak berdampak signifikan terhadap metrik kinerja karyawan. Kegiatan rekrutmen difokuskan pada produktivitas tempat kerja. temuan penelitian ini didukung oleh data penelitian bertajuk "PT. Dampak Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai" (Panaha et al., 2022). Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado Terminal 1 (Persero). Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado memandang proses perekrutan masih biasa saja, sehingga tidak terlihat adanya pengaruh positif perekrutan terhadap kinerja. Baik dampak proses maupun signifikansinya terhadap kinerja karyawan tidak perlu diperhatikan.

Tabel 7 menampilkan hasil dengan nilai Thitung sebesar  $2,766$  yang menunjukkan bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel ( $2,766 > 2,032$ ) dan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Jadi, menurut Hipotesis 2, seleksi memang berdampak pada kinerja karyawan, meskipun hanya pada tingkat yang lebih kecil dari perkiraan sebelumnya. Salah satu penelitian yang mendukung pernyataan tersebut adalah "Dampak Rekrutmen dan Seleksi PT Terhadap Kinerja Karyawan" (Faridiningrum & Prabowo, 2021). Survei Karya Klasik Indonesia di Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang berkualitas juga akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

#### Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Menghitung R2 (koefisien determinasi) memungkinkan Anda melihat bagaimana X1 dan X2 mempengaruhi Y, variabel terikat yang mengukur kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji R2

Model	Adjusted Square	Rd. Error of the Estimate
47 <sup>a</sup>	19	84 617

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Seperti terlihat pada Tabel 8, nilai R-squared sebesar 0,419 atau 41,9% mempengaruhi hasil uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi). Karena (X1) dan (X2) merupakan variabel bebas maka dapat disimpulkan bahwa gabungan keduanya berpengaruh terhadap ( Y) adalah 0,419 (atau 41,9%). Meskipun model penelitian hanya menyumbang 58,1% dari total, variabel lain seperti kepemimpinan dan motivasi menyumbang 58,1% sisanya.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. (Efendi & Winenriandhika 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Beta		
(Constant)	6.499	3.247			2.002	.053
Rekrutmen	-.759	.576	-.542		-1.318	.196
Seleksi	1.097	.396	1.138		2.766	.009

Bedasarkan Tabel 9 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2.....(1)$$

$$= 6,499 - 0,759 + 1,097$$

Koefisien yang diperoleh dari persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Salah satu penjelasan yang mungkin mengenai nilai konstanta sebesar 6,499 adalah sama dengan nilai Kinerja Pegawai (Y) ketika variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) dianggap konstan.
2. Variabel rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh sebesar -0,759 terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja pegawai sebesar -0,759 dikaitkan dengan penurunan variabel rekrutmen (X1) sebesar -0,759. Sedangkan prestasi kerja berbanding lurus dengan variabel rekrutmen (X1).
3. Pengaruh variabel yang dipilih (X2) terhadap output staf adalah sebesar 1,097. Output pegawai akan naik sebesar perubahan variabel seleksi (X2) yaitu sebesar 1,097. Sebaliknya penurunan variabel seleksi (X2) berkorelasi dengan penurunan kinerja pegawai.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara rekrutmen dan kinerja pegawai di KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) Jakarta Pusat, menurut penelitian dan pembahasan yang disajikan di sini. Karena dampaknya yang besar dan negatif maka kita dapat menolak H1 dan menerima Ho.

Kami menerima H2 dan menolak Ho karena pengaruh pilihan terhadap kinerja karyawan cukup besar dan positif. Karena adanya pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja KOPPOSINDO (Koperasi Pegawai Pos Indonesia) Jakarta Pusat, maka disimpulkan H3 ditolak dan Ho diterima.

**REFERENSI**

Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(1), 13-19.

Aisyah, N., & Giovanni, A. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>

BADARUDDIN, B., & HIDAYAT, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22.

Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.

Faridiningrum, A. D., & Prabowo, B. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 1(5), 321-332.

Handoko. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 39-47.

Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak

- Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hindriari, R. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Iskandar, Y. B. (2019). Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. *Skripsi. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi*, 1-92.
- Islami, I. C. ., Sari, N. A. ., & Mawardi, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23(1), 92-108.
- Nugroho, M. A. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31-40.
- Panaha, N. L., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297-303.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin, S. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *eProceedings of Management*, 7(2).
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Dynamic Indonesia*. 1-150.
- Tidokartika, S. A., Rinda, R. T., Maulani, D., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 434-437.
- Yunanda, D. (2022). Analisi pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 1-98.