

Pengaruh Rerutmen, Seleksi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Motor Shelmino)

Chantika Devi
Universitas Buddhi Dharma
Email : chantikadevi8@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat memahami pengaruh rekrutmen, seleksi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dan pengembangan. Populasi yang ada adalah semua karyawan bagian staff dan produksi PT. Surya Motor Shelmino dengan jumlah 115 karyawan, dan sample diambil dengan rumus slovin dan di dapat sebanyak 89 karyawan. Sampel diambil menurut teknik simple random sampling , di mana peneliti memberi kesempatan bagi seluruh karyawan untuk ditetapkan menjadi sampel random tanpa memperhatikan level dalam populasi itu sendiri. Pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah SPSS 24. Berdasarkan dari hasil analisa data telah dilakukan di penelitian ini didapati adanya pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja yang dapat dilihat dari hasil perbandingan $T_{hitung} 6,226 > T_{tabel} 1,98827$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, seleksi dengan kinerja yang dapat dilihat dari hasil perbandingan $T_{hitung} 5,805 > T_{tabel} 1,98827$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ dan kompetensi kerja yang dapat dilihat dari perbandingan $T_{hitung} 5,857 > T_{tabel} 1,98827$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dan berdasarkan hasil uji dengan membandingkan dan mendapat nilai $F_{hitung} 20,668 > F_{tabel} 2,712$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$ yang mempunyai arti bahwa dimana hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memikat tenaga kerja produktif dalam perusahaan. Perusahaan yang sukses di masa depan harus mempertahankan karyawan terbaik dan cerdas agar tetap kompetitif. Kesuksesan akan menjadi milik organisasi-organisasi yang pengembalian investasinya ditentukan tidak hanya oleh keuntungan dan kerugian tetapi juga oleh pengembangan dan akumulasi modal manusia dan intelektual.

MSDM menjadi factor utama didalam perusahaan. Maka dari itu, proses implementasi manajemen haruslah di perhatikan lebih lagi. Di dalam manajemen terdapat fungsi – fungsi manajemen yang akan dipergunakan oleh setiap divisi atau bagian demi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sebagai ilmu, keterkaitan antara peran mengelola sumber daya secara efektif dan efisien yang dipergunakan secara optimal untuk mendapatkan tujuan perusahaan dan antara personil didalam tim.

Rekrutmen adalah proses penentuan untuk menarik atau menerima kandidat memiliki kapabilitas. Proses ini diawali saat pelamar potensial didapatkan dan berakhir saat semua lamaran karyawan diserahkan. Selain itu juga, rekrutmen dapat di katakan sebagai tahapan didalam pencarian karyawan yang memiliki kualitas untuk mengisi suatu jabatan dalam suatu pekerjaan.

Seleksi merupakan aktivitas MSDM yang berlangsung sesudah proses rekrutmen selesai. Proses seleksi adalah serangkaian tahapan kasus per kasus yang dipergunakan didalam menentukan kandidat mana yang akan dipilih perusahaan. Pilihan ini juga melibatkan penerapan fungsi SDM di banyak departemen SDM.

Kinerja adalah keadaan lengkap perusahaan selama periode waktu yang telah ditentukan. Untuk mencapai target perusahaan, sumber daya manusia di perusahaan harus berkinerja dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan ialah rekrutmen, seleksi dan kemampuan masing-masing karyawan. Untuk menciptakan sinergi positif, perusahaan harus mengalokasikan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan, keterampilan, dan kualifikasi peran karyawan.

Berjuang untuk menemukan karyawan yang tepat bukanlah tugas yang mudah. Ada dua faktor utama yang dapat menentukan kinerja seorang karyawan yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif, yakni rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses menarik sejumlah kandidat atau sejumlah calon karyawan untuk mengisi suatu posisi yang diinginkan.

“Kompetensi” atau “kompeten” dapat di artikan kemampuan, keterampilan, dan kecakapan. Kata dasarnya, yakni kompeten tentu saja berarti mampu, terampil, dan cakap. Didalam MSDM, kompetensi merujuk pada karakteristik di dalam diri seseorang yang membuatnya berhasil dengan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kunci penentu kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kompetensi juga terkait dengan kewenangan setiap orang didalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keahliannya atau memutuskan sesuai perannya didalam perusahaan. Kompetensi karyawan harus dapat membantu implementasi strategi perusahaan dan harus dapat berkontribusi pada setiap perubahan yang akan dilakukan oleh manajemen. Artinya, individu memiliki kemampuan yang mendukung menjadi bagian sistem kerja berbasis tim. Didalam PT. Surya Motor Shelmino kompetensi pekerja yang ada belum ditempatkan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

Rekrutmen, seleksi, dan kompetensi yang dijalankan secara benar tentunya dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, artinya setiap SDM yang ada di dalam perusahaan mempunyai kompetensi didalam proses penyelesaian tugas, baik secara individu maupun tim. Prestasi ialah singkatan kepada kinetik tenaga kerja. Istilah dari kata

performance ini sering diartikan sebagai performa, tetapi akan lebih bijak lagi apabila mempergunakan istilah kinerja didalam studi ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut (Kurdi, Moh. . Rustam Ananda, triana. Puspita, anggri. Julyanthry. Handayani, Kristin. Hutar Rambu Namilana, Alliny. Mujiburrahmad. Priyantono, Ponco. Wisda Syevyilni, Rini. Vadhillah, Syukra. Pujiastutik, Agustina. Basalamah, Indira. Badrianto, Yuan. Tris, 2022, p. 28) Rekrutmen adalah proses yang menciptakan beberapa kandidat yang berkualifikasi untuk pekerjaan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Seleksi

Menurut (Amalia, 2017, p. 75) Seleksi merupakan serangkaian kegiatan dalam menyeleksi dan menentukan sejumlah pelamar yang akan diterima atau ditolaknya sebagai pegawai diperusahaan tersebut.

Kompetensi Kerja

Menurut (Kembau et al., 2018) Kompetensi ialah keahlian atau kekuatan pemimpin atau karyawan dengan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang baik.

Kinerja Kerja

Menurut (silaswara, diana. Parameswari, Rinintha. Kusnawan, Agus. Hermawan, 2021, p. 59) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah kajian dan pengembangan (*research and development*) yakni studi yang dimaksudkan guna mengembangkan dan memvalidasi teori yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini mempergunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuisioner lalu data dari sample populasi penelitian akan dianalisa atau diolah dengan metode statistik untuk diinterpretasikan.

Jenis Data

Penulis menggunakan perpaduan sumber data antara primer dan sekunder. Data Primer merupakan sejumlah data yang di peroleh langsung dari objek penelitiannya. Dan Data Sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung dari objeknya, biasa menggunakan perantara sumber lain baik secara lisan ataupun tertulis.

Populasi

Populasi sebuah era generalisasi, yang dimana ditemukan objek maupun subjek penelitian yang memiliki karakter dan kapasitasnya sesuai yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk diteliti.

Sample

Sample adalah total dari keutuhan populasi dan memiliki karakter populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan terhadap penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data primer yang dimana data didapatkan dengan cara kuisioner.

HASIL
Tabel 1. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.127	2.575		10.533	.000
	Rekrutmen	.387	.062	.555	6.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24

Pada variabel rekrutmen memiliki T_{tabel} pada tingkat kesalahan (1-a) dengan jumlah nilai ialah 5% dan nilai pada *Degree Of Freedom* atau $DF = n - k$, yakni $89 - 4 = 85$ dengan nilai T_{tabel} pada uji dua arah ialah 1,98827. Variabel Rekrutmen memiliki $T_{hitung} 6,226 > T_{tabel} 1,98827$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka itu Hipotesis Nol ditolak dan Hipotesis Alternatif diterima dan dinilai bahwa Rekrutmen (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.094	2.936		8.889	.000
	Seleksi	.404	.070	.528	5.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24

Pada variabel seleksi memiliki T_{tabel} pada tingkat kesalahan (1-a) dengan jumlah nilai ialah 5% dan nilai pada *Degree Of Freedom* atau $DF = n - k$, yakni $89 - 4 = 85$ dengan nilai T_{tabel} pada uji dua arah ialah 1,98827. variabel Seleksi memiliki $T_{hitung} 5,805 > T_{tabel} 1,98827$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol ditolak dan Hipotesis Alternatif diterima dan dinilai bahwa Seleksi (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.514	3.516		6.403	.000
	Kompetensi Kerja	.480	.082	.532	5.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24

Pada variabel kompetensi memiliki T_{tabel} pada tingkat kesalahan (1-a) dengan jumlah nilai ialah 5% dan nilai pada *Degree Of Freedom* atau $DF = n - k$, yakni $89 - 4 = 85$ dengan nilai T_{tabel} pada uji dua arah ialah 1,98827. Variabel Kompetensi Kerja nilai T_{hitung} 5,857 > T_{tabel} 1,98827 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka Hipotesis Nol ditolak dan Hipotesis Alternatif diterima dan dinilai bahwa Kompetensi Kerja (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4. KoefisienDeterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.401	3.387

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

Sumber : SPSS 24

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.56 maka dapat dijelaskan *nilai R square* adalah melihat seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan terhadap variabelin dependen (X1, X2 , dan X3) dan terhadap variabel dependen (Y) mendapatkan nilaisebesar 0,422 jadi dapat dinyatakan variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kompetensi (X3) mempunyai pengaruh yang andil sebesar 0,422 kepada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Table 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.116	3	237.039	20.668	.000 ^b
	Residual	974.839	85	11.469		

	Total	1685.955	88			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Seleksi, Rekrutmen						

Sumber : SPSS 24

Menentukan nilai F_{hitung} ialah $(k-1; n-k)$ dengan probabilitas 5%, dimana k merupakan jumlah total variabel bebas dan terikat, serta n merupakan jumlah responden maka dari itu di dapatkan $(4 - 1; 89 - 4) = (3; 85)$ dan nilai F_{tabel} ialah 2,712. Dari perhitungan tersebut dapat di jelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 20,668 > F_{tabel} 2,71$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka Hipotesis Nol ditolak dan Hipotesis Alternatif diterima yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh linear antara variabel rekrutmen, seleksi dan kompetensi kerja terhadap kinerja, maka dari itu model regresi tersebut layak dan tepat.

KESIMPULAN

1. Dampak Rekrutmen pada Kinerja Karyawan yang diambil berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah di sebarkan kepada 89 responden yang di pilih sebagai sample, dengan hasil $T_{hitung} 6,226 > T_{tabel} 1,98827$ yang berarti bahwa pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Motor Shelmino signifikan.
2. Dampak Seleksi pada Kinerja Karyawan yang diambil berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah di sebarkan kepada 89 responden yang di pilih sebagai sample, dengan hasil $T_{hitung} 5,805 > T_{tabel} 1,98827$ yang berarti bahwa pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Motor Shelmino signifikan.
3. Dampak Kompetensi Kerja pada Kinerja Karyawan yang diambil berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah di sebarkan kepada 89 responden yang di pilih sebagai sample, dengan hasil $T_{hitung} 5,857 > T_{tabel} 1,98827$ yang berarti bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Motor Shelmino signifikan.
4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diambil berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah di sebarkan kepada 89 responden yang di pilih sebagai sample, maka penulis telah memilih bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Surya Motor Shelmino. Hal ini dapat ditunjukkan dengan $F_{hitung} 20,668 > F_{tabel} 2,712$.

REFERENSI

- Ginny, P. L., Hanapi, F., Silaswara, D., & Parameswari, R. (2018). Pengaruh kepemilikan asing, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap nilai perusahaan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2015 - 2017. *Akuntoteknologi : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi*, 10(2), 1-10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto>
- Heriyanto, V., & Tholok, F. W. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Stres Kerja , Dan Kompesasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP). 2(2).*
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 1-15.*
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Sumber Daya Manusia* (Y. Giap (ed.)). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 20(3), 248-258.* <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis, 16(1), 77.*
<https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>
- Wijaya, S. N., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, X.* <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1636>