

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Mandiri)

Annisa Fransisca^{1)*}, Nana Sutisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾annisafransisca06@gmail.com

²⁾sutisna.nana1966@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Rekrutmen
Seleksi
Kompetensi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui secara parsial dan simultan seberapa besar pengaruh variabel rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 102 orang yang berpartisipasi. Teknik pengolahan data dengan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan kompetensi secara parsial dan juga simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini H_0 tertolak dan H_a diterima. Dari hasil koefisien determinasi ketiga variabel ialah 0.579 sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel (Y).

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perusahaan, bahkan teknologi mutakhir pun dapat menghasilkan nilai tambah apabila digerakkan oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Pada era bisnis yang kompetitif saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efisien menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan tahap krusial dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif bagi perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan judul yang sama pada objek yang berbeda, diantaranya dilakukan oleh (Yulistiyono *et al.*, 2023), (Safitri, 2022), (Islami *et al.*, 2023), dan (Maharani *et al.*, 2020) menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel I.1
Reserch Gap

Peneliti	Pengaruh
(Yulistiyono et al., 2023)	Rekrutmen, seleksi dan kompetensi sama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Safitri, 2022)	Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Islami et al., 2023)	Rekrutmen tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Maharani et al., 2020)	Proses rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda pada objek yang berbeda, maka perlu diperjelas seberapa jauh pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Mandiri.

CV. Mitra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan elektronik seperti lampu, saklar, kabel, dan lainnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pekerja mengenai dari mana mereka di rekrut, sebagian besar menjawab melalui referensi pekerja atau informasi yang di dapat melalui teman, kerabat atau tetangga. Sehingga penyebaran informasi mengenai lowongan kerja cukup terbatas karena kebanyakan rekrutmen yang dilakukan menggunakan referensi pekerja atau orang yang di kenal saja. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian karena apabila salah memilih orang yang tidak tepat maka akan berdampak buruk pada manajemen perusahaan dan peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerja yang lebih baik menjadi terbatas. Dengan demikian sesuai fenomena yang ditemukan bahwa rekrutmen yang dilakukan perusahaan belum optimal atau dengan kata lain belum dilakukan dengan proses yang tepat, sehingga dapat menyulitkan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kemudian pada proses seleksi yang dilakukan oleh CV. Mitra Mandiri dinilai sudah cukup baik. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara awal kepada beberapa pekerja CV. Mitra Mandiri terdapat beberapa pekerja yang tidak melewati proses seleksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa test seleksi masuk di CV. Mitra Mandiri dilakukan secara tidak adil. Hal seperti ini terjadi karena adanya orang yang dikenal dekat sehingga menurut pihak perusahaan karyawan tersebut sudah cukup baik keterampilan serta pengetahuannya untuk bekerja di posisi

yang dibutuhkan perusahaan. Hal seperti ini dapat berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Kompetensi karyawan sangat di perlukan CV. Mitra Mandiri, karyawan yang berkompeten memiliki kemungkinan besar menjadi pemimpin dalam suatu divisi. Kinerja karyawan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya keahlian serta kemampuan yang baik akan menjadikan karyawan lebih unggul, karena memiliki tanggung jawab yang lebih besar serta dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik. Hal seperti ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan terindikasi bahwa masih kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan, hal tersebut karena kurangnya pelatihan yang diberikan sehingga beberapa pekerja masih sering mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuannya untuk lebih berkompeten.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Rivai, (2006) dalam buku (Silaswara *et al.*, 2021) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah proses penempatan sejumlah besar pegawai yang memenuhi syarat pada suatu jabatan di suatu perusahaan.”

Menurut Kaswan dalam Novia *et al.*, (2022, p. 195) menyatakan bahwa :

“Menarik SDM diartikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas yang dikerjakan industri dengan sasaran terbaik menemukan dan mengambil pekerja yang potensial.”

Menurut Darsana *et al.*, (2023, p. 38) mengatakan bahwa :

“Rekrutmen sangat penting bagi bisnis karena dengan banyaknya pelamar, kesempatan perusahaan agar memiliki karyawan terbaik lebih besar karena memiliki sejumlah besar kandidat terbaik yang ada.”

Seleksi

Menurut Rivai, (2006) dalam (Silaswara *et al.*, 2021) menyatakan bahwa :

“Setelah proses rekrutmen selesai, manajemen SDM melakukan seleksi.”

Menurut Cen, (2022, p. 52) mengatakan bahwa :

“Seleksi adalah proses atau kegiatan memilih dan menentukan apakah seorang pelamar dapat dipekerjakan oleh suatu organisasi atau perusahaan.”

Menurut Amalia dalam Devi, (2023, p. 3) menyatakan bahwa :

“Seleksi adalah serangkaian tindakan untuk memilih dan menentukan siapa yang akan dipekerjakan di perusahaan tersebut.”

Kompetensi

Menurut Dr. H. M. Thamrin Noor, (2022, p. 11) mengatakan bahwa :

“Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, jika setiap pekerja di sebuah perusahaan ingin melakukan pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik, kompetensi harus dimiliki.”

Menurut (Sutrisna & Aprilyani, 2021) menyatakan bahwa :

“Kemampuan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dikenal sebagai kompetensi.”

Menurut Kembau *et al* dalam Devi, (2023, p. 3) menyatakan bahwa :

“Kualitas seorang pemimpin atau karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan tingkah laku yang baik disebut kompetensi.”

Kinerja Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2018, p. 269) dalam Fen & Kusnawan, (2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh tiap individu, maksudnya *output* yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan posisi mereka dalam organisasi.”

Menurut Hasibuan dalam Sivanissa *et al.*, (2022, p. 116) menyatakan bahwa :

“Kinerja ialah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang bergantung pada *time, effort, success, and utilization.*”

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu. Baik populasi maupun sampel dipelajari menggunakan pendekatan ini, dan data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif (statistik) untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Dalam menganalisis variabel-variabel yang akan digunakan, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017, p. 80) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah area generalisasi.”

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Mitra Mandiri dengan jumlah 102 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017, p. 81) menyatakan bahwa :

“Jumlah dan karakteristik populasi dianggap sebagai sampel.”

“Sampling jenuh mengacu pada pengambilan sampel dari seluruh populasi.”

Dikarenakan adanya minimal pada jumlah sampel dalam penelitian sesuai keterangan diatas, maka penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel sebanyak 102 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono, (2015, p. 33) dalam A. Gunawan & Sutrisna, (2022) menyatakan bahwa :

“Data primer ialah informasi yang diperoleh dari sumber utama seperti narasumber.”

Menurut Sugiyono, (2015) dalam A. Gunawan & Sutrisna, (2022) menyatakan bahwa :

“Data sekunder adalah penelitian data yang dikumpulkan dengan cepat dan menyeluruh oleh penulis dengan melihat media dan komentar dari organisasi lain.”

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary Uji Koefisien Determinasi (R^2)

- Parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.440	.435	3.200

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 44% sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel ke 1 yaitu rekrutmen sebesar 44% dan tersisa 56% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.529	2.922

a. Predictors: (Constant), Seleksi

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel ke 2 yaitu seleksi sebesar 53,3% dan tersisa 46,7% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.454	3.145

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 45,9% sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel ke 3 yaitu kompetensi sebesar 45,9% dan tersisa 54,1% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian.

- **Simultan**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.579	2.763

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa hasil *adjusted R Square* sebesar 57,9% sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel memiliki pengaruh sebesar 57,9% terhadap variabel (Y).

2. **Tabel Uji Hipotesis**

- **Uji T**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.789	3.507		3.077	.003
	Rekrutmen	.723	.082	.664	8.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai t hitung (8.873) > t tabel (1.660) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka Ho tertolak dan Ha diterima yang berarti variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.931	2.900		3.769	.000
	Seleksi	.716	.067	.730	10.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa variabel seleksi (X2) memiliki nilai t hitung (10.689) > t tabel (1.660) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka Ho tertolak dan Ha diterima yang berarti variabel seleksi (X2) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.070	3.346		3.308	.001
	Kompetensi	.718	.078	.678	9.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 25

Terlihat bahwa variabel kompetensi (X3) memiliki nilai t hitung (9.217) > t tabel (1.660) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka Ho tertolak dan Ha diterima yang berarti variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081.494	3	360.498	47.211	.000 ^b
	Residual	748.319	98	7.636		
	Total	1829.814	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Rekrutmen, Seleksi

Sumber : Olah data SPSS 25

Pada tabel anova terlihat bahwa Fhitung (47.211) > Ftabel (2.70) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho tertolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mandiri.

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh rekrutmen secara parsial ialah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Pengaruhnya sebesar 44% dan tersisa 56% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian.
2. Pengaruh seleksi secara parsial ialah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Pengaruhnya sebesar 53,3% dan tersisa 46,7% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian.
3. Pengaruh kompetensi secara parsial ialah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Pengaruhnya sebesar 45,9% dan tersisa 54,1% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian.
4. Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi secara simultan ialah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Pengaruhnya sebesar 57,9% dan tersisa 42,1% ialah pengaruh lainnya diluar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat

digaris bawah bahwa rekrutmen, seleksi, dan kompetensi ialah bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan karena pada dasarnya kinerja akan dapat meningkat apabila ke tiga variabel tersebut di implementasikan dengan baik oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional. <https://books.google.co.id/books?id=ICh1EAAAQBAJ>
- Darsana, I. M., Sukaarnawa, I. G. M., & Sudarmawan, I. W. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=febAEAAAQBAJ>
- Devi, C. (2023). *Pengaruh Rerutmen, Seleksi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Motor Shelmino)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dr. H. M. Thamrin Noor, M. M. (2022). *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=CQtjEAAAQBAJ>
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 2).
- Islami, I. C., Sari, N. A., Akbar, A., & Mawardi. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong)*. 23.
- Maharani, Z. B., Widarko, A., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Riset Manajemen*. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8452>
- Safitri, D. A. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim Kantor Pusat)*.
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. In *JURNAL DARMA AGUNG* (Vol. 30, Issue 1).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.freepik.com/>
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55904/nautical.v1i3.142>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik* (Vol. 1, Issue 1).
- Yulistiyono, A., Gunawan, Y. M., Saputri, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasamarga Tollroad Operator. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 169–178. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2>