

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Raya Tenaga

¹Syamsudin, ²Abdul Fatah, ³Entis Haryadi, ⁴Robidiansyah

e-mail : ¹syamsudin.unsera@gmail.com, ²abfatah204@gmail.com,
³entisharyadi75@gmail.com, ⁴diansyahrobi2@gmail.com

¹²³⁴Program Studi Manajemen Universitas Serang Raya
Author correspondence : syamsudin.unsera@gmail.com

ABSTRACT. This study is to examine the effect of recruitment, employee selection and competence on employee performance at PT. Indo Raya Tenaga. The methods used are Descriptive and Associative Quantitative Methods. The population is 115 employees. The sampling technique used by researchers is Probability Sampling of 54 employees. Data was collected using Questionnaires and Interviews. To test models and hypotheses, the spss program version 25 is used. The results showed that simultaneously Recruitment, Employee Selection and Competency had a positive and significant effect on Employee Performance Partial Recruitment, Employee Selection and Competency had a positive and significant effect on the Performance of PT. Indo Raya Tenaga. Suggestions for research and further companies must pay attention to recruitment, employee selection and competence can lead employees to successful career patterns, such as salary increases, promotions, and various other positive points in PT PT companies. Indo Raya Tenaga until it is growing
Keywords : Recruitment, Employee selection, Competence, performance

ABSTRAK. Penelitian ini untuk menguji Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indo Raya Tenaga. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif berjenis Deskriptif dan Asosiatif. Populasi sebanyak 115 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Probability Sampling sebanyak 54 Karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan Kuesioner dan Wawancara. Untuk menguji model dan hipotesis, digunakan program spss versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Rekrutmen, Seleksi karyawan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial Rekrutmen, Seleksi karyawan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Raya Tenaga. Saran untuk penelitian dan perusahaan selanjutnya harus memperhatikan Rekrutmen, Seleksi karyawan dan Kompetensi bisa membawa pegawai pada kesuksesan pola karir, seperti naik gaji, promosi jabatan, serta beragam poin positif lainnya di perusahaan PT PT. Indo Raya Tenaga hingga semakin berkembang
Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi karyawan, Kompetensi, kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya, operasional serta strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya di masa mendatang. Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber

daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimanfaatkan guna menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya supaya tujuan organisasi tersebut bisa dicapai. Dengan tidak adanya SDM, sumber daya lainnya menganggur serta kurang memiliki manfaat dalam mencapai tujuan tersebut. Begitu juga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada seberapa jauh perusahaan sanggup mempergunakan peluang yang ada serta menghadapi permasalahan di luar perusahaan dengan semua potensi dari SDM yang dimilikinya. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan oleh PT. Indo Raya Tenaga yang bergerak di bidang Jasa Partisi Ruangan Aluminium dan Asbes, Kaca Tempered Cilegon. PT Indo Raya Tenaga memerlukan karyawan yang loyal serta berkeinginan untuk bekerja keras. Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016: 133). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Rekrutmen yang dilakukan selama ini di PT Indo Raya Tenaga kurang cukup baik. Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (KTP, Kartu Keluarga, NPWP, Ijazah, Kartu Kuning, SKCK, dll) yang terkadang kurang diperhatikan tim HRD, ada juga desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa adanya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), serta kurangnya komunikasi antara tim Safety dan tim HRD terhadap nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai jumlahnya, kurangnya kinerja karyawan. Selain itu, masalah yang lain adalah penempatan. Seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada (Hery, 2018: 150). Sedangkan, karyawan ialah asset ataupun kekayaan utama dari semua perusahaan. 3 Dalam hal ini, seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya.

Peranan karyawan di sini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu.

Seleksi karyawan yang selama ini dilakukan di PT Indo Raya Tenaga kurang terarah baik, karena yang para karyawan diseleksi tidak berdasarkan perekrutannya. Para karyawan pun mengaku kesulitan akan memahami job spesifikasi pekerjaan mereka karena tidak sesuai pada skillnya masing masing. Seleksi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang dimilikinya, maka kinerjanya akan kurang baik. Oleh karena itu, masalah lainnya adalah kinerja. Menurut Yani (2012: 117), kinerja ialah perilaku nyata yang diperlihatkan masing-masing orang sebagai prestasi kerja yang diperolehnya disesuaikan dengan peranannya di perusahaan tersebut.

Tabel 1.2

Laporan Data Kebutuhan Karyawan dan Hasil Seleksi Eksternal PT. Indo Raya Tenaga Tahun 2022 (*orang/karyawan)

| No | Data Kebutuhan Karyawan | | | Hasil Seleksi | | Diterima Kerja | |
|----------------|-------------------------|------------------|---------|----------------------|-------------------|----------------|----------------------|
| | Bagian | Jumlah Kebutuhan | Pelamar | Lengkap Administrasi | Sesuai Pendidikan | | Monitoring Pra Tugas |
| 1 | Divisi Mekanik | 7 | 13 | 12 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | Divisi Marketing | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | Sekretaris | - | - | - | - | - | - |
| 4 | Driver | - | - | - | - | - | - |
| 5 | Divisi Penangan Limbah | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | OB | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | Warehouse | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Total Karyawan | | 115 | | | | | |

Sumber : Data Internal PT. Indo Raya Tenaga tahun 2022

Dari data internal PT.Indo Raya Tenaga tahun 2022 melakukan seleksi pegawai guna memenuhi target operasional perusahaan sesuai dengan capaian yang telah ditentukan oleh dewan direksi PT. Indo Raya Tenaga, dari table 1.1 diatas data kebutuhan atas karyawan yang rencana ditempatkan pada Divisi dan penunjang masih ada kekurangan atas karyawan di Divisi mekanik dari pelamar sebanyak 12 orang dengan kebutuhan sebanyak 7 orang dengan hasil seleksi baik sesuai pendidikan maupun pra tugas hanya didapatkan 3 orang yang dapat diterima kerja pada PT. Indo Raya Tenaga untuk tahun 2022.

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Raya Tenaga

Pada umumnya, kinerja atau performance diberikan sebagai kesuksesan seorang karyawan guna menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi bisa dicapai dikarenakan adanya kepercayaan yang tinggi diantara anggotanya dimana hal ini mengartikan para anggota percaya pada kemampuan, karakteristik, serta integritas anggota lainnya. Pengelolaan kinerja tidak hanya dijadikan sebagai alat guna melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya namun juga dijadikan strategi guna memotivasi serta menilai peningkatan produktivitas kerja. Van Thielen, Bauwens, Audenaert, Van Waeyenberg, & Decramer (2018: 18) mengemukakan kinerja karyawan bermanfaat untuk kepuasan kerja karyawan dan menurunkan 4 ketegangan ketika diterapkan sebagai sistem yang melibatkan tahap perencanaan dan evaluasi. Kinerja yang tinggi juga bisa dilaksanakan jika pimpinan bisa menggunakan metode manajemen yang sesuai, yang artinya pimpinan bisa memberi motivasi yang sesuai dengan yang diperlukan karyawannya. Pada halaman dibawah disajikan tabel pencapaian (target) PT Indo Raya Tenaga.

Tabel 1.Laporan Target Pencapaian Tahunan PT. Indo Raya Tenaga Periode 2022

| Bulan | Tahun | Pencapaian Master List | Target Master List | Keterangan |
|-----------|-------|------------------------|--------------------|----------------|
| Januari | 2022 | 20% | 0% | Belum dimulai |
| Februari | | 30% | 1% | Belum tercapai |
| Maret | | 40% | 2% | Belum tercapai |
| April | | 50% | 15% | Belum tercapai |
| Mei | | 60% | 23% | Belum tercapai |
| Juni | | 70% | 30% | Belum tercapai |
| Juli | | 80% | 45% | Belum tercapai |
| Agustus | | 90% | 55% | Belum tercapai |
| September | | 100% | 65% | Belum tercapai |

Sumber : Data Internal PT. Indo Raya Tenaga

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan pada bulan Januari 2021 planning belum dimulai, dan bulan Februari 2022 sampai dengan bulan September 2022 sudah berjalan, tetapi target Master List PT. Indo Raya Tenaga masih tetap rendah. Kinerja karyawan PT. Indo Raya Tenaga sejak satu tahun terakhir mengalami penurunan setiap bulannya, kemauan bekerja karyawan yang rendah dan upaya tim yang terbatas. Hal ini berdampak pada target yang akan dicapai dalam kurun waktu kurang dari setahun mendapatkan kerugian secara keuangan (financial). Kinerja yang kurang baik sering juga terjadi karena penggajian oleh payroll juga bertele-tele, dalam artian memberikan slip gaji secara dua kali (yang diberi pertama, slip tanpa pph21 dan yang diberi kedua, slip dengan pph21), pelayanan HRD yang buruk kepada

karyawannya, juga disiplin karyawan yang kurang baik seperti terlambat datang melewati batas toleransi dan karyawan keluar masuk perusahaan dengan sesuka hati.

Tabel 2 Laporan Data Pelatihan dalam rangka Peningkatan Kompetensi Karyawan Tahunan PT. Indo Raya Tenaga Periode 2020-2022

| Data Pelatihan | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Internal | 4 | 6 | 12 |
| Eksternal | 0 | 1 | 4 |
| Jumlah | 4 | 7 | 16 |

Sumber : Data Internal PT. Indo Raya Tenaga

Kompetensi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan juga harus memiliki sikap motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan di PT. Indo Raya Tenaga manajemen sumber daya manusianya harus mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, salah satunya bisa dilihat dari segi pendidikan karena standar wajib belajar adalah 9 tahun. Karyawan juga mampu mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya, dan mendapatkan informasi dengan baik tentang Job Description, sehingga dapat memahami pekerjaan dengan baik. Disamping itu karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja, dan mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang dimiliki kedalam bidang pekerjaan, sehingga karyawan diharapkan mampu untuk mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu serta berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan, sehingga dengan mengetahui kompetensi karyawan perusahaan tersebut dapat mengetahui apakah karyawan dapat berperan penting dalam keberhasilan perusahaan.

Tabel 3 Laporan Data Pendidikan Karyawan Tahunan PT. Indo Raya Tenaga Periode 2020-2022

| Data Pendidikan | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| SD | 2 | 4 | 7 |
| SMP | 32 | 32 | 32 |
| SLTA | 53 | 66 | 66 |
| D3/S1/S2 | 2 | 8 | 10 |
| Jumlah | 89 | 110 | 115 |

Sumber : Data Internal PT. Indo Raya Tenaga

Rekrutmen yang tidak sesuai dengan kemampuan jabatan dan seleksi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja dandan karyawan yang tidak kompeten yang dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut.

STUDI LITERATUR

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Penarikan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Bangun, Wilson; 2012). Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir : 2016). Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas metode-metode rekrutmen antara lain biaya dan manfaat atas rekrutmen, waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, serta kuantitas dan kualitas penarikan tenaga kerja menurut Mardianto (2014) : Biaya dan manfaat atas rekrutmen yaitu perlu mempertimbangkan atas biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang diperoleh dalam memilih metode rekrutmen yang tepat. Metode rekrutmen yang tepat, jika biaya yang dikeluarkan kecil menghasilkan manfaat yang sesuai dan waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan yaitu untuk menghitung jumlah waktu rata-rata pada setiap metode rekrutmen, sangat penting untuk mengetahui cepat atau lambatnya dalam mengisi lowongan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan, serta kuantitas dan kualitas penarikan rekrutmen yaitu untuk dapat memenangkan persaingan, perusahaan perlu memilih metode penarikan yang efektif dan menarik, dan menawarkan pekerjaan sesuai dengan keinginan calon pelamar.

Menurut Badriyah (2015) kendala pelaksanaan rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar. Walaupun masing-masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda-beda akan tetapi kendala pada umumnya yang ditemui adalah: **Faktor-Faktor Organisasional** yaitu kebijakan promosi dari dalam. Dalam kebijakan promosi kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan, pendekatan, keahlian, dan keterampilan baru sangat terbatas, kebijakan tentang imbalan. Perusahaan hanya menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku bagi organisasi, dan kebijakan tentang status kepegawaian. Dengan kebijakan seperti ini, perusahaan hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditentukan perusahaan tersebut. **Rencana Sumber daya manusia**, rencana ini memberikan petunjuk tentang lowongan yang sifatnya diisi dari dalam dan lowongan yang akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Rencana ini akan

membatasi langkah dan tindakan para pencari tenaga kerja dan mereka harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. **kebiasaan pencari tenaga kerja**, segi negatif dari kebiasaan yang merupakan kendala dalam proses rekrutmen adalah kecenderungan berbuat kesalahan yang sama, terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif kuat bagi perusahaan. **Kondisi Eksternal** yaitu tingkat Pengangguran, kedudukan organisasi Pencari tenaga kerja, proyeksi angkatan kerja pada umumnya, dan Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Seleksi Karyawan

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Menurut Donni, et.al (2014) Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Sedangkan Kasmir (2016) berpendapat bahwa seleksi adalah suatu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan (Yani : 2012). Sondang (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut: Etika, Internal, Kesamaan Kesempatan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut: Karyawan yang *qualified* dan potensial, Karyawan yang jujur dan berdisiplin, Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat, Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja, Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan, Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal, Karyawan yang dinamis dan kreatif, Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya, Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi, Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan, Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan, Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri, Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya. Pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Seleksi pelamar jauh lebih sulit daripada memilih mesin-mesin yang akan dipergunakan. Kendala-kendala itu antara lain: Tolok ukur, Penyeleksi, Pelamar.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2009:2010). Kompeten adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menjadikan mereka mampu untuk melakukan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Menurut Wibowo (2009:111) menjelaskan terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu : a) Motif adalah sesuatu secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. b) Sifat adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir situasi adalah bagian dari konsep diri orang. d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan ketrampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. e) Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta

kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan adalah hasil yang di peroleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Efektivitas dan Efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Otoritas dan Tanggung jawab dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Disiplin, secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Abdullah (2016) Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah memiliki fungsi antara lain: Sebagai tolok ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai, Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi, Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas, Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan

guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan : Kualitas, tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, Kuantitas jumlah, yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan dan Komitmen, tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

METHODOLOGI

Di dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kapal. Adapun tempat pengambilan data yaitu PT. Indo Raya Tenaga beralamat di Kantor Pusat Sentra Senayan II Lt. 14 Jl. Asia Afrika Lot 8 Jakarta Pusat Jakarta Indonesia 10270, dan Kantor Cabang (Site Office) Proyek PLTU Jawa 9 & 10 Jalan Yos Sudarso Kelurahan Suryalaya Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon Banten 42439. Penelitian ini dimaksudkan untuk menela'ah seberapa besar Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Raya Tenaga. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Raya Tenaga yang berjumlah 115 karyawan (Posisi tahun Desember 2020). Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada PT. Indo Raya Tenaga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2017:82). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 115 orang dan persepsi yang di terapkan atau signifikan sebesar 0,1 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 54 responden. Pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linera, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Analisis

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan , untuk dapat mengetahui mengenai Rekrutmen dapat dilihat dari perolehan hasil penyebaran kuesioner terhadap Karyawan PT Indo Raya Tenaga sebagai berikut :

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner pada Seleksi Karyawan yang diambil dari 54 responden:

Tabel 4 Hasil Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Rekrutmen(X1)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS | TOTAL | KATAGORI |
|------------------|--|----|----|----|----|-----|-------------|-------------|
| 1 | Proses rekrutmen pada PT. Indo Raya Tenaga telah sesuai dengan <i>job description</i> | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| 2 | Pelaksanaan rekrutmen diinformasikan melalui iklan pada media masa cetak maupun elektronik | 28 | 15 | 10 | 1 | | 232 | Sangat Kuat |
| 3 | Rekrutmen karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan PT. Indo Raya Tenaga | 30 | 12 | 12 | 0 | | 234 | Sangat Kuat |
| 4 | <i>Job spesification</i> (syarat jabatan) sedikit | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| 5 | Status karyawan yang ditawarkan perusahaan adalah status karyawan tetap (<i>full time</i>) | 30 | 12 | 12 | 0 | | 234 | Sangat Kuat |
| 6 | Balas jasa yang diberikan perusahaan cukup besar | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| Jumlah | | | | | | | 1381 | |
| Rata rata | | | | | | | 231 | Sangat Kuat |

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, maka untuk variabel Kualitas Produk diperoleh hasil rata-rata 230 dengan skala interval sebesar 231-274 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori “**Sangat Kuat**”.

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner pada Saluran Distribusi yang diambil dari 54 responden.

Tabel 5 Hasil Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Seleksi Karyawan (X₂)

Variabel Seleksi Karyawan (X₂)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS | TOTAL | KATEGORI |
|------------------|---|----|----|----|----|-----|-------------|-------------|
| 1 | Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan | 28 | 15 | 10 | 1 | | 232 | Sangat Kuat |
| 2 | Pada saat melamar pekerjaan, surat lamaran harus melampirkan dan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan | 30 | 12 | 10 | 1 | 1 | 231 | Sangat Kuat |
| 3 | Menurut saya, dalam proses seleksi, memiliki pengalaman kerja merupakan hal yang penting apabila akan melamar pekerjaan | 27 | 12 | 14 | 0 | 1 | 226 | Kuat |
| 4 | Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| 5 | Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan | 25 | 13 | 15 | 1 | | 224 | Kuat |
| 6 | Penyeleksi akan memutuskan diterima atau ditolaknya seorang pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| Jumlah | | | | | | | 1367 | |
| Rata rata | | | | | | | 228 | Kuat |

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, maka untuk variabel Saluran Distribusi diperoleh hasil rata-rata 228 dengan skala interval sebesar 187-230 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori “**Kuat**”.

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner pada Kompetensi yang diambil dari 54 responden :

Tabel 6 Hasil Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Kompetensi (X₃)

Variabel Kompetensi (X₃)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS | TOTAL | KATEGORI |
|----|---|----|----|----|----|-----|-------|-------------|
| 1 | Saya mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaanya | 27 | 17 | 9 | 1 | | 232 | Sangat Kuat |

| | | | | | | | | |
|------------------|---|----|----|----|---|--|-------------|-------------|
| 2 | Saya mendapatkan informasi dengan baik tentang <i>Job Description</i> , sehingga dapat memahami pekerjaan dengan baik | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| 3 | Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja | 28 | 15 | 10 | 1 | | 232 | Sangat Kuat |
| 4 | Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan | 30 | 12 | 12 | 0 | | 234 | Sangat Kuat |
| 5 | Saya mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| 6 | Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan | 28 | 14 | 10 | 2 | | 230 | Kuat |
| Jumlah | | | | | | | 1383 | |
| Rata rata | | | | | | | 230 | Sangat Kuat |

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, maka untuk variabel packaging diperoleh hasil rata-rata 230 dengan skala interval sebesar 187-230 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori “**Kuat**”.

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner pada Kinerja Karyawan yang diambil dari 54 responden:

Tabel 7 Hasil Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS | TOTAL | KATAGORI |
|-----|---|----|----|----|----|-----|-------|-------------|
| 1 | Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan | 33 | 11 | 8 | 2 | | 237 | Sangat Kuat |
| 2 | Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan | 28 | 15 | 10 | 1 | | 232 | Sangat Kuat |
| 3 | Kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai | 30 | 12 | 12 | 0 | | 234 | Sangat Kuat |
| 4 | Kedisiplinan karyawan telah baik | 36 | 10 | 8 | 0 | | 244 | Sangat Kuat |
| 5 | Pengetahuan dan keterampilan karyawan sudah baik | 27 | 17 | 9 | 1 | | 232 | Sangat Kuat |

| | | | | | | | | |
|------------------|--|----|----|----|---|--|-------------|-------------|
| 6 | Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan/ditentukan | 26 | 13 | 15 | 0 | | 227 | Kuat |
| 7 | Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja | 28 | 20 | 5 | 1 | | 237 | Sangat Kuat |
| Jumlah | | | | | | | 1643 | |
| Rata rata | | | | | | | 235 | Sangat Kuat |

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, maka untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil rata-rata 235 dengan skala interval sebesar 231-274 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori “Sangat Kuat”.

Analisis Penelitian

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 54 responden yang berisi 6 pernyataan untuk variabel Rekrutmen, 6 pertanyaan untuk variabel Seleksi Karyawan, 6 pernyataan untuk variabel Kompetensi dan 7 Pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan . Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner yang dapat mendefinisikan variabel tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap pernyataan yang kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas terhadap pernyataan setiap variabel :

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Rekrutmen(X1)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.786 | 0,36 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.816 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.619 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.808 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.768 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.703 | 0,361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Seleksi Karyawan (X2)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.655 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.732 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|--------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 3 | 0.619 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.808 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.768 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.703 | 0,361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₃)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.814 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.748 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.780 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.869 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.619 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.808 | 0,361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.848 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.807 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.853 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.812 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.893 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.850 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.768 | 0,361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel sebesar 0,361 diperoleh dari nilai r taraf signifikan 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 54. Apabila hasil r_{hitung} setiap instrumen lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Rekrutmen (X₁), Seleksi Karyawan (X₂), Kompetensi (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai validitas yang tinggi sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai bahan uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi pada hasil pengukuran. Uji reliabilitas digunakan dengan membandingkan nilai *Alpha* pada output pengolahan data menggunakan analisis statistik SPSS v.23. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yang diteliti :

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen(X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .837 | 6 |

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi Karyawan (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .902 | 6 |

Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .904 | 6 |

Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .924 | 7 |

Tabel 16 Rekapitulasi Nilai Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Koefisien Korelasi | Ket |
|-----------------------|------------------------|--------------------|----------|
| Rekrutmen(X1) | 0.837 | 0,600 | Reliabel |
| Seleksi Karyawan (X2) | 0.902 | 0,600 | Reliabel |
| Kompetensi (X3) | 0.904 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.924 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan hasil uji nilai *cronbach alpha* > koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) yaitu untuk variabel Rekrutmen (X1) didapat nilai *alpha* sebesar 0,837, Seleksi Karyawan (X2) sebesar 0.902 dan Kompetensi (X3) sebesar 0,904 kemudian untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,924 Dapat dibuat kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas karena nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat digunakan untuk bahan uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2010; 43) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki berdistribusi normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal berbentuk lonceng (*bell shaped*) atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Distribusi normal yaitu data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya serta jika nilai *Asym.Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05. Berikut adalah uji normalitas menggunakan tabel *Kolmogorov- Smirnov* dan grafik P-P Plot :

Tabel 17 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|
| N | | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.08823646 |
| | Most Extreme Absolute Differences | | .221 |
| Test Statistic | Positive | | .172 |
| | Negative | | -.221 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .001 ^c |

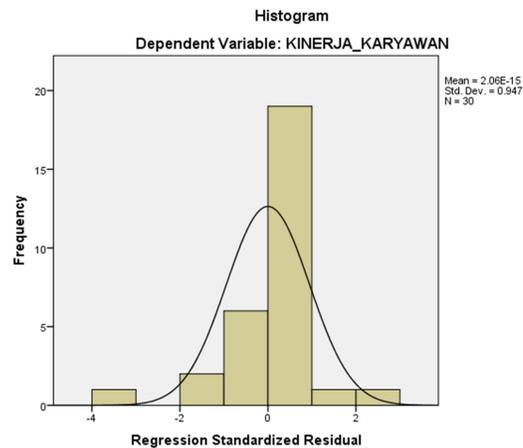
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

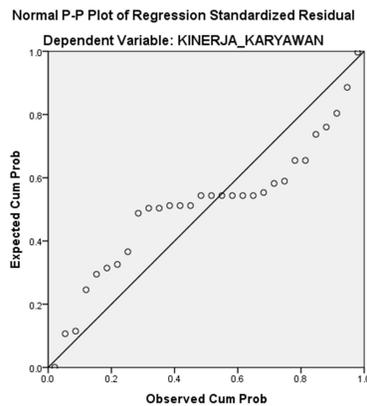
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 21, jumlah observasi Kolmogorov Smirnov dalam penelitian ini sebesar 54. Pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai distribusi sebesar 0,001 yang berarti nilainya normal, karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Dari data di atas maka data terdistribusi normal. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Nilai tersebut digambarkan dalam grafik berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Gambar 1 Uji Normalitas Grafik Histogram

Grafik histogram diatas membentuk lonceng, yang artinya bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan grafik *Probability plot* sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Gambar 2 Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas, apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel. Salah satunya dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel bebas

terikatnya. Nilai yang disarankan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,05 dan nilai VIF < 5.

Berikut adalah tabel dari hasil uji multikolinearitas :

Tabel 18 Hasil Uji Multikolinearitas

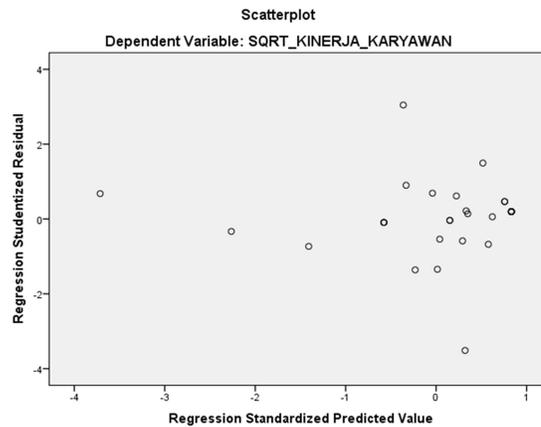
| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Rekrutmen | .135 | 7.398 |
| Seleksi_Karyawan | .127 | 7.904 |
| Kompetensi | .128 | 7.836 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Dari hasil uji multikolinearitas tersebut, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel Rekrutmen(X_1) didapat nilai $0.135 > 0.5$, Seleksi Karyawan (X_2) sebesar $0.127 > 0.5$ dan Kompetensi (X_3) sebesar $0,128 > 0.5$ dan nilai VIF untuk variabel Rekrutmen(X_1) didapat nilai 7.398, Seleksi Karyawan (X_2) sebesar 7.904 dan variabel Kompetensi (X_3) sebesar 7.836 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui gejala ada atau tidaknya heteroskedastisitas yang terjadi pada nilai residu pada model dibawah ini, metode yang digunakan adalah grafik *scatterplot*, jika terjadi pola tertentu pada grafik, seperti titik- titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Gambar 3 Grafik Scatterplot

Setelah melihat grafik *scatterplot* tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk dilanjutkan ke ujian tahap berikutnya, karena bebas dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 19 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .333 | 1.547 | | .215 | .831 |
| | Rekrutmen | .332 | .110 | .421 | 3.027 | .006 |
| | Seleksi_Karyawan | .525 | .248 | .305 | 2.121 | .044 |
| | Kompetensi | .420 | .223 | .269 | 1.878 | .072 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,333 + 0,332 X_1 + 0,525 X_2 + 0,420 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Dependent (*Kinerja Karyawan*)

a : Konstanta

b₁, b₂, b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Variabel Independent (Rekrutmen)

X₂ : Variabel Independent (Seleksi Karyawan)

X₃ : Variabel Independent (Kompetensi)

e : Epsilon (variable lain yang tidak diteliti)

Persamaan regresi tersebut mempunyai interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi pada variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 0,333. Artinya, jika variabel *Kinerja Karyawan* (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya (Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kompetensi), maka besarnya rata-rata nilai *Kinerja Karyawan* (Y) bernilai 0,333.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi dari variabel X₁ bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Rekrutmen (X₁) dan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,332 mempunyai arti untuk setiap kenaikan nilai Rekrutmen (X₁) sebesar 1% akan menyebabkan meningkatnya *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 33,2%.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi untuk variabel Seleksi Karyawan X₂ bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara Seleksi

Karyawan (X2) dan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,525 mempunyai arti untuk setiap kenaikan nilai Seleksi Karyawan (X2) sebesar 52,50% akan menyebabkan meningkatnya *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 52,50%.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara Kompetensi (X3) dan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,420 mempunyai arti untuk setiap kenaikan nilai Kompetensi (X2) sebesar 42,0% akan menyebabkan meningkatnya *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 42,0%.

Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengukur derajat linier antara Rekrutmen(X1), Seleksi Karyawan (X2) dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama terhadap *Kinerja Karyawan* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 20 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .965 ^a | .932 | .924 | 1.149 |

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPETENSI, REKRUTMEN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Dari *output* model *summary* diatas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,932. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Rekrutmen(X1), Seleksi Karyawan (X2) dan Kompetensi (X3) mempengaruhi sebesar 93,20 % terhadap *Kinerja Karyawan* sedangkan sisanya sebesar 6,80 % dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya dari faktor Motivasi, Kompensasi ataupun faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi *Kinerja Karyawan* .

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh setiap variabel bebasnya secara individu terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung

dengan tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada setiap thitung.

Tabel 21 Uji t (Parsial)

Pengaruh Rekrutmen(X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | .333 | 1.547 | | .215 | .831 | | | |
| Rekrutmen | .332 | .110 | .421 | 3.027 | .062 | .135 | 7.398 | |
| Seleksi_Karyawan | .525 | .248 | .305 | 2.121 | .044 | .127 | 7.904 | |
| Kompetensi | .420 | .223 | .269 | 1.878 | .072 | .128 | 7.836 | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel output diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) adalah sebesar 3,027 bernilai positif (+), dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen(X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa : Nilai sig 0,062 > 0,05. thitung 3.027 > 2.04227 tabel. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen(X_1) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Pengujian Hipotesis 2

Digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh setiap variabel bebasnya secara individu terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada setiap thitung.

Tabel 22 Uji t (Parsial)

Pengaruh Seleksi Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | .333 | 1.547 | | .215 | .831 | | | |
| Rekrutmen | .332 | .110 | .421 | 3.027 | .062 | .135 | 7.398 | |
| Seleksi_Karyawan | .525 | .248 | .305 | 2.121 | .044 | .127 | 7.904 | |

| | | | | | | | |
|------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Kompetensi | .420 | .223 | .269 | 1.878 | .072 | .128 | 7.836 |
|------------|------|------|------|-------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Seleksi Karyawan (X2) adalah sebesar 2.121 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan Seleksi Karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa : Nilai sig 0,044 < 0,05. thitung 2.121 > 2.04227 ttabel. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis 3

Digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh setiap variabel bebasnya secara individu terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada setiap thitung.

Tabel 23 Uji t (Parsial)

Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .333 | 1.547 | | .215 | .831 | | |
| Rekrutmen | .332 | .110 | .421 | 3.027 | .062 | .135 | 7.398 |
| Seleksi_Karyawan | .525 | .248 | .305 | 2.121 | .044 | .127 | 7.904 |
| Kompetensi | .420 | .223 | .269 | 1.878 | .072 | .128 | 7.836 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variable Kompetensi (X3) adalah sebesar 1.878 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan Kompetensi (X3) berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa : Nilai sig 0,072 > 0,05. thitung 1.878 > 2.04227 ttabel. Maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Pengujian Hipotesis 4

Untuk menguji Rekrutmen Karyawan (X1), Seleksi Karyawan (X2) dan Kompetensi (X3) secara bersama (simultan) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y), maka digunakan uji F yaitu dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel

Tabel 24 Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 470.671 | 3 | 156.890 | 117.571 | .000 ^b |
| | Residual | 34.695 | 26 | 1.334 | | |
| | Total | 505.367 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: SQRT_KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SQRT_KOMPETENSI, SQRT_SELEKSI_KARYAWAN, SQRT_REKRUTMEN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Setelah dilakukan uji F, diperoleh Fhitung = 117.571 sedangkan nilai Ftabel (df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27) sebesar 2.730 dengan taraf nyata sebesar 0,05 Fhitung > Ftabel (117.571 > 2.730) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,005). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen(X1), Seleksi Karyawan (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Rekrutmen(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Rekrutmen (X1) terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga . Dalam uji t dapat dilihat bahwa Nilai sig 0,062 > 0,05. thitung 3.027 > 2.04227 ttabel. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen Karyawan (X1) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Pengaruh Seleksi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan pada Seleksi Karyawan (X2) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga. Pada uji t dapat diketahui Nilai sig 0,044 < 0,05.

thitung $2.121 > 2.04227$ ttabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi Karyawan (X_2) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan pada Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga. Pada uji t dapat diketahui Nilai sig $0,72 > 0,05$. thitung $1.878 < 2.04227$ ttabel. Maka H_0 diterima dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Pengaruh Rekrutmen(X_1), Seleksi Karyawan (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga

Terdapat pengaruh yang signifikan pada Rekrutmen(X_1), Seleksi Karyawan (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga dapat dilihat hasil sebesar 2.730 dengan taraf nyata sebesar 0,05 Fhitung $> F$ tabel ($117.571 > 2.730$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen(X_1), Seleksi Karyawan (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada Karyawan PT Indo Raya Tenaga

Pada penelitian sebelumnya Rekrutmen memiliki koefisien regresi, $b_1 = 0,076$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,476 > 0,10$. Hasil ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Jadi H_1 dapat diterima atau terbukti. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Andika, dkk. (2014) dan Githinji (2017). Pimpinan perusahaan ini perlu memperbaiki Rekrutmen dalam organisasinya dengan membangun hubungan-hubungan antar Karyawan yang bersahabat dan saling mendukung. Seleksi Karyawan (X_2) memiliki koefisien regresi, $b_2 = 0,260$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,062 > 0,10$. Hasil ini menunjukkan bahwa Seleksi Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Jadi H_2 dapat diterima atau terbukti. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Sangki (2014) dan Mathew (2016). Pimpinan perusahaan ini perlu mempertahankan Seleksi Karyawan atau bahkan meningkatkan lagi agar Karyawan nya nyaman dan aman dalam bekerja. Kompetensi (X_3) memiliki koefisien regresi, $b_3 = 0,080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,273 > 0,10$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Jadi H_3 dapat diterima atau

terbukti. Hasil ini sejalan dengan temuan Karyawan (2014) dan Tampubolon (2007). Pimpinan perusahaan ini harus bekerja keras untuk membangun Kompetensi Karyaw

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan adalah Terdapat pengaruh antara Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada PT Indo Raya Tenaga baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: Rekrutmen pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja pegawai maka dari itu pimpinan perusahaan harus mendorong dan memotivasi pegawai agar Kinerja pegawai meningkat Meningkatkan suasana Seleksi Karyawan yang baik dan nyaman dapat membantu meningkatkan produktivitas pegawai dalam suatu perusahaan. Karena apabila ruangan kerja nyaman maka Kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika Seleksi Karyawanburuk atau tidak membuat nyaman maka Kinerja pegawai pun akan rendah. Selain itu Seleksi Karyawan bisa membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja maka Kinerja pegawai pun menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan, Kompetensi bisa membawa pegawai pada kesuksesan karir, seperti naik gaji, promosi jabatan, serta beragam poin positif lainnya. Terus pertahankan Kinerja pegawai pada level maksimal agar karir pegawai di perusahaan PT Indo Raya Tenaga semakin berkembang. Serta Saran bagi akademis, pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT Indo Raya Tenaga .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila, Manajemen sumber daya manusia, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015)
- Bangun, Wilson, Manajemen sumber daya manusia, (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Donni, Juni, Priansa, Perencanaan dan pengembangan SDM,(Bandung: Alfabeta, 2014)
- Edi, Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia, (Jakarta : Pranedamedia Group, 2016)
- Edison, Manajemen sumber daya manusia, (Bandung: Alfabeta, 2016)

- Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L dan John M. Ivancevich. (1987). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen sumber daya manusia, (PT. Bumi aksara, 2016)
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Tua Efendi Marihot. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan, produktivitas pegawai. Jakarta. 2009.
- Husein, Umar. (2003). Metodologi Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik. Yogyakarta. Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar A. A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. Manajemen recruitment, (Jakarta: Pinasthika publisher, 2014)
- Mathis, et al. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rikantika, R, Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016
- Rivai, Verthazal, Sagala dan Ella. J. 2010. Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1995). Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, P. Sondang, Manajemen sumber daya manusia, (Jakarta : Bumi aksara, 2014), halaman 134
- Simamora, Henry.. (2004). Manajemen Sumber daya Manusia. (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, Aji, M. 2012. Pengaruh Proses Rekrutment dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Suwarto. 2015. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BMT Familier Kota Gajah Lampung tengah. Derivatif Vol. 9 No.1, 105.

Winanti, B.M. 2012. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frisian Flag. *Jurnal ilmiah UNIKOM* Vol. 7 No. 2.

Yani, Manajemen sumber daya manusia, (Jakarta: Mitra wacana media, 2012)

Yuliyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* Vol.16. No.3. Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.