

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA CV. MITRA MANDIRI)**

SKRIPSI

OLEH :

ANNISA FRANSISCA

20200500139

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA CV. MITRA MANDIRI)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**OLEH :
ANNISA FRANSISCA
20200500139**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Annisa Fransisca
NIM : 20200500139
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Mandiri)

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

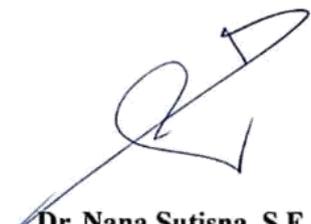
Tangerang, 18 September 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Mandiri).

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Annisa Fransisca

NIM : 20200500139

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Tangerang, 17 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

NIDN : 0401016613

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Annisa Fransisca

NIM : 20200500139

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Mandiri).

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

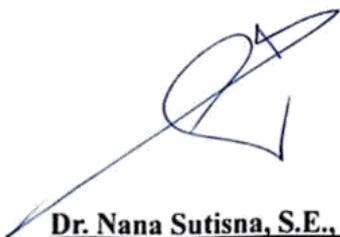
Menyetujui,

Pembimbing,

Tangerang, 17 Januari 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Annisa Fransisca
NIM : 20200500139
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Mandiri)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"DENGAN PUJIAN"** oleh Tim Penguji pada hari rabu, tanggal 28 Februari 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

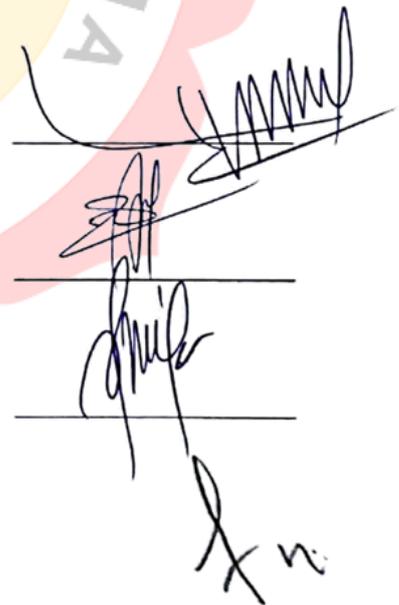
Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original peneliti pribadi saya tanpa bantuan piha lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Januari 2024



Annisa Fransisca
NIM : 20200500139

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500139
Nama : Annisa Fransisca
Jenjang Studi : Strata Satu – S1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Mandiri)”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 17 Januari 2024

Penulis



(Annisa Fransisca)

NIM : 20200500139

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. MITRA MANDIRI)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui secara parsial dan simultan seberapa besar variabel rekrutmen, seleksi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 102 responden. Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan $Y = 4.597 + 0.150X_1 + 0.395X_2 + 0.321X_3 + \epsilon$ dan hasil koefisien korelasi rekrutmen memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,664. Seleksi memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,730, dan kompetensi memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,678.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa variabel rekrutmen (X_1) memiliki nilai t hitung 8.873) > t tabel (1.660) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, variabel seleksi (X_2) memiliki nilai t hitung (10.689) > t tabel (1.660) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, variabel kompetensi (X_3) memiliki nilai t hitung (9.217) > t tabel (1.660) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis f diketahui bahwa F_{hitung} (47.211) > F_{tabel} (2.70) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri. Dari hasil koefisien determinasi pada variabel X_1 , X_2 dan X_3 sebesar 0.579 sehingga dapat disimpulkan variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan kompetensi (X_3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON CV. MITRA MANDIRI)

ABSTRACT

This study aims to find out partially and simultaneously how much the variables of recruitment, selection, and competence have an influence on employee performance in CV. Independent Partners. This study used a quantitative approach and data collection techniques using questionnaires distributed to 102 respondents. The data processing technique carried out in this study used the help of SPSS version 25.

From the results of multiple linear regression analysis, the results of the equation $Y = 4.597 + 0.150X_1 + 0.395X_2 + 0.321X_3 + \varepsilon$ and the results of the recruitment correlation coefficient have a positive correlation with a strong relationship level to employee performance, which is 0.664. Selection has a positive correlation with the level of strong relationship to employee performance which is 0.730, and competence has a positive correlation with the level of strong relationship to employee performance which is 0.678.

Based on the results of the t-hypothesis test, it is known that the recruitment variable (X_1) has a calculated t value of 8.873 > t table (1.660) and a significant value of $0.000 < 0.05$, the selection variable (X_2) has a calculated t value (10.689) > t table (1.660) and a significant value of $0.000 < 0.05$, the competency variable (X_3) has a calculated t value (9.217) > t table (1.660) and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that there is a partial positive and significant influence between the variables recruitment (X_1), selection (X_2), and competence (X_3) on employee performance (Y).

Then based on the results of the hypothesis test f it is known that $F_{\text{calculate}} (47.211) > F_{\text{table}} (2.70)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that there is a significant influence simultaneously, or together between the variables recruitment (X_1), selection (X_2), and competence (X_3) on employee performance in CV. Independent Partners. From the results of the coefficient of determination in the variables X_1 , X_2 , and X_3 of 0.579 it can be concluded that the variables recruitment (X_1), selection (X_2), and competence (X_3) have a contribution influence of 57.9% to the variable employee performance (Y).

Keywords: Recruitment, Selection, Competence and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kebesaran rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Mandiri)”.

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma. Penulis sangat menyadari bahwa keberhasilan penulisan laporan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan langsung maupun tidak langsung dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis dengan ini mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu :

1. Kedua Orang Tua penulis yaitu papa Lim Kim Fu dan mama Bun Khip Phin serta keluarga yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberikan motivasi kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
3. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
5. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya kepada penulis.
7. Nicholas Aldi yang selalu sabar dan memberikan motivasi, dukungan, serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman dan kerabat penulis terutama ko Gian Felix terima kasih karena selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Mitra Mandiri yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik dan sempurna. Penulis berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 17 Januari 2024

Penulis



(Annisa Fransisca)

NIM : 20200500139

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8

F.	Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	LANDASAN TEORI	11
A.	Gambaran Umum Teori	11
1.	Rekrutmen.....	13
2.	Seleksi.....	16
3.	Kompetensi	19
4.	Kinerja	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
C.	Kerangka Pemikiran	29
D.	Perumusan Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN	31
A.	Jenis Penelitian	31
B.	Objek Penelitian	31
1.	Sejarah Singkat Perusahaan	32
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	32
3.	Struktur Organisasi Perusahaan	33
4.	Tugas dan Tanggung Jawab	33
C.	Jenis dan Sumber Data	35
1.	Data Primer	36
2.	Data Sekunder.....	36
D.	Populasi dan Sampel.....	37
1.	Populasi.....	37
2.	Sampel	37
E.	Teknik Pengumpulan Data	37
1.	Teknik Pengumpulan Data Primer	38

2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	39
F.	Operasional Variabel Penelitian	39
G.	Teknik Analisis Data.....	42
1.	Uji Validitas	42
2.	Uji Reliabilitas	43
3.	Uji Asumsi Klasik.....	44
4.	Uji Hipotesis	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	53
1.	Variabel Bebas (Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi).....	55
2.	Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).....	73
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	78
1.	Uji Validitas	78
2.	Uji Reliabilitas	80
3.	Uji Asumsi Klasik.....	84
4.	Uji Hipotesis	87
C.	Pembahasan	96
1.	Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	96
2.	Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
3.	Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	97
4.	Pengaruh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	97
BAB V	PENUTUP.....	99
A.	Kesimpulan.....	99
B.	Implikasi.....	100

C. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
RIWAYAT HIDUP.....	106
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel III.1 Skala Likert	38
Tabel III.2 Operasional Variabel	40
Tabel III.3 Standar Reliabilitas	44
Tabel IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV.4 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 1.....	55
Tabel IV.5 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 2.....	56
Tabel IV.6 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 3.....	56
Tabel IV.7 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 4.....	57
Tabel IV.8 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 5.....	57
Tabel IV.9 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 6.....	58
Tabel IV.10 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 7.....	59
Tabel IV.11 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 8.....	59
Tabel IV.12 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 9.....	60
Tabel IV.13 Variabel Rekrutmen (X1) Pernyataan 10.....	60
Tabel IV.14 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 1.....	61
Tabel IV.15 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 2.....	62
Tabel IV.16 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 3.....	62
Tabel IV.17 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 4.....	63
Tabel IV.18 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 5.....	63
Tabel IV.19 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 6.....	64
Tabel IV.20 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 7.....	64
Tabel IV.21 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 8.....	65
Tabel IV.22 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 9.....	66
Tabel IV.23 Variabel Seleksi (X2) Pernyataan 10.....	66
Tabel IV.24 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 1.....	67
Tabel IV.25 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 2.....	67
Tabel IV.26 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 3.....	68

Tabel IV.27 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 4	69
Tabel IV.28 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 5	69
Tabel IV.29 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 6	70
Tabel IV.30 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 7	70
Tabel IV.31 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 8	71
Tabel IV.32 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 9	71
Tabel IV.33 Variabel Kompetensi (X3) Pernyataan 10	72
Tabel IV.34 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 1	73
Tabel IV.35 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 2	73
Tabel IV.36 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 3	74
Tabel IV.37 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 4	75
Tabel IV.38 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 5	75
Tabel IV.39 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 6	76
Tabel IV.40 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 7	76
Tabel IV.41 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 8	77
Tabel IV.42 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 9	77
Tabel IV.43 Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 10	78
Tabel IV.44 Hasil Uji Validitas	79
Tabel IV.45 Case Processing Summary Rekrutmen (X1)	80
Tabel IV.46 Reliability Statistics Rekrutmen (X1)	81
Tabel IV.47 Case Processing Summary Seleksi (X2)	81
Tabel IV.48 Reliability Statistics Seleksi (X2)	82
Tabel IV.49 Case Processing Summary Kompetensi (X3)	82
Tabel IV.50 Reliability Statistics Kompetensi (X3)	83
Tabel IV.51 Case Processing Summary Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel IV.52 Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)	84
Tabel IV.53 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel IV.54 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Tabel IV.55 Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y	87
Tabel IV.56 Model Summary X1 terhadap Y	88
Tabel IV.57 Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y	89

Tabel IV.58 Model Summary X2 terhadap Y	90
Tabel IV.59 Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y	91
Tabel IV.60 Model Summary X3 terhadap Y	92
Tabel IV.61 Regresi Linear Berganda X1, X2, dan X3 terhadap Y	93
Tabel IV.62 Model Summary X1, X2, dan X3 terhadap Y	94
Tabel IV.63 Hasil Uji F (Simultan)	95



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar IV.1 Uji Heteroskedastisitas	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 2 : Jawaban Responden (X1).....	114
Lampiran 3 : Jawaban Responden (X2).....	116
Lampiran 4 : Jawaban Responden (X3).....	118
Lampiran 5 : Jawaban Responden (Y).....	120
Lampiran 6 : Data Responden.....	123
Lampiran 7 : Uji Frekuensai (X1).....	124
Lampiran 8 : Uji Frekuensi (X2).....	127
Lampiran 9 : Uji Frekuensi (X3).....	130
Lampiran 10 : Uji Frekuensi (Y).....	133
Lampiran 11 : Uji Validitas (X1).....	136
Lampiran 12 : Uji Validitas (X2)	138
Lampiran 13 : Uji Validitas (X3)	140
Lampiran 14 : Uji Validitas (Y)	142
Lampiran 15 : Hasil Uji Validitas.....	144
Lampiran 16 : Uji Reliabilitas (X1)	145
Lampiran 17 : Uji Reliabilitas (X2)	145
Lampiran 18 : Uji Reliabilitas (X3).....	146
Lampiran 19 : Uji Reliabilitas (Y)	146
Lampiran 20 : Grafik Uji Normalitas.....	147
Lampiran 21 : Hasil Uji Normalitas.....	148
Lampiran 22 : Uji Multikolinearitas	148
Lampiran 23 : Uji Heteroskedastisitas	149
Lampiran 24 : Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y	149
Lampiran 25 : Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y	150
Lampiran 26 : Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y	150
Lampiran 27 : Regresi Linear Berganda X1, X2, dan X3 terhadap Y	151
Lampiran 28 : Hasil Uji F (Simultan)	151
Lampiran 29 : Tabel R.....	152
Lampiran 30 : Tabel T.....	155



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Maka penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan fungsi manajemen SDM sebagai dasar untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha yang dikembangkannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari para karyawannya, apalagi pada era global seperti sekarang ini. Tuntutan persaingan akan terus bertambah, hal itu mengharuskan perusahaan lebih peka terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusianya agar dapat mendorong daya saing dan atau untuk mengatur hubungan antar peran sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien, sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja terbaik untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam sebuah perusahaan, SDM dapat menetapkan langkah-langkah untuk mewujudkan tujuan perusahaan. 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.

Beberapa fungsi SDM memegang fungsi dan peran strategis dalam membangun SDM atau karyawan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut adalah rekrutmen dan seleksi keduanya dapat mewujudkan kompetensi karyawan yang produktif.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi SDM yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang ingin mencari kandidat karyawan baru. Dalam proses ini perusahaan perlu melakukan serangkaian upaya untuk mencari kandidat baru yang sesuai dengan posisi dan tuntutan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses ini sangat menentukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam memilih karyawan baru yang kemudian akan di seleksi untuk diidentifikasi lebih dalam agar perusahaan mendapatkan kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Seleksi merupakan tahap selanjutnya setelah melakukan proses rekrutmen. Seleksi dilakukan untuk memilah kandidat yang telah di rekrut untuk kemudian dipilih dengan kriteria yang paling sesuai untuk di tempatkan pada posisi yang dibutuhkan perusahaan. Tahap ini sangat penting untuk diperhatikan karena pada tahap ini perusahaan harus memilih sejumlah pelamar yang akhirnya diterima atau tidak diterima sebagai pekerja di perusahaan, kondisi karyawan tersebut diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan. Proses seleksi harus menjadi perhatian agar tidak salah dalam memilih dan menetapkan karyawan baru untuk dipekerjakan pada posisi yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Kompetensi merupakan kemampuan termasuk kapasitas seseorang untuk menjalankan pekerjaannya yang didasarkan atas keterampilan dan pengetahuannya

yang diperlukan oleh pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kompetensi, maka akan semakin besar tuntutan perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah keadaan keseluruhan suatu bisnis selama periode waktu tertentu. Sumber daya manusia suatu organisasi harus berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen, seleksi, dan kemampuan individu karyawan adalah komponen yang memengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia harus dialokasikan sesuai dengan pekerjaan, keterampilan, dan kualifikasi karyawan untuk menciptakan sinergi positif.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan judul yang sama pada objek yang berbeda, diantaranya dilakukan oleh (Yulistiyono *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan kompetensi sama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan (Safitri, 2022) menunjukkan hasil bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapula hasil penelitian yang dilakukan (Islami *et al.*, 2023) menyimpulkan bahwan rekrutmen tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil penelitian (Maharani *et al.*, 2020) menunjukkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan

tetapi, hasil penelitian lain yang hasilnya menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda pada objek yang berbeda, maka perlu diperjelas seberapa jauh pengaruh rekrutmen, seleksi dan juga kompetensi 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 jika 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 menjadi hal yang sangat 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.

Dari uraian tersebut, penulis menduga bahwa proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi yang diterapkan di CV. Mitra Mandiri tersebut masih kurang baik atau belum optimal. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Untuk dapat mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri, maka diperlukan penelitian lebih dalam karena rekrutmen, seleksi dan kompetensi terindikasi dapat mendorong kinerja

karyawan di perusahaan lebih baik bahkan menjadi alat bersaing perusahaan dengan perusahaan pesaing dalam era globalisasi saat ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. MITRA MANDIRI)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Terindikasi bahwa proses rekrutmen yang dilakukan di CV. Mitra Mandiri kurang dilakukan secara terbuka melalui iklan yang luas serta hanya menggunakan referensi dari pekerja dilingkungan internal perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan kurang memuaskan.
2. Terindikasi bahwa proses seleksi di CV. Mitra Mandiri dijalankan secara tidak adil dan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara umum sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Terindikasi bahwa pengembangan kompetensi karyawan di CV. Mitra Mandiri dalam bentuk pelatihan dan pengarahan tidak sesuai dengan standar yang umum sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang kompeten.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, berikut rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain :

1. Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri?
2. Apakah seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri?
4. Apakah rekrutmen, seleksi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Ingin mengetahui seberapa besar variabel rekrutmen secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.
2. Ingin mengetahui seberapa besar variabel seleksi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.
3. Ingin mengetahui seberapa besar variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.
4. Ingin mengetahui seberapa besar variabel rekrutmen, seleksi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai sumber referensi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan variabel yang diteliti.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan, khususnya dalam menyusun strategi untuk meningkatkan standar rekrutmen, seleksi, dan kompetensi yang lebih baik dari sebelumnya, khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami isi penelitian ini, sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisikan gambaran umum teori terkait variabel independent dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga berisikan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisikan dekripsi data hasil penelitian variabel independent dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ke lima ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam perusahaan. Keberhasilan sumber daya manusia perusahaan dapat mendorong kinerja fungsi lain diantaranya perencanaan, perekrutan, seleksi, dan pengembangan kompetensi karyawan. Manajemen dalam bahasa Inggris yaitu *manage* yang artinya mengatur, mengelola, mengurus, dan menjalankan.

Menurut Hasibuan, S.P, (2017) dalam A. Gunawan & Sutrisna, (2022) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu”.

Menurut Silaswara *et al.*, (2021, p. 181) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu yang mempelajari mengenai hubungan antar manusia sebagai subjek penggerak organisasi.”

Menurut Cen, (2022, p. 5) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat digunakan untuk mengorganisasi, mengawasi, dan menerapkan sumber daya manusia secara efektif sehingga mereka dapat terus berkembang dan memiliki sumber daya manusia yang membantu mereka mencapai tujuan mereka.”

Menurut Cen, (2022, p. 5) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah kunci perusahaan agar dapat berkembang dan mencapai tujuan mereka dengan baik jika mereka mengelola sumber daya manusianya dengan baik.”

Menurut Prof. DR. H. A. Rusdiana, (2022, p. 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen SDM memiliki peran yang lebih strategis dalam mencapai tujuan organisasi, karena manajemen SDM percaya bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik.”

Menurut Lena & Kusnawan, (2022) menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia merupakan aset paling terpenting dalam suatu organisasi perusahaan merupakan sumber untuk mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai segala tuntutan pekerjaan.”

Menurut (Kusnawan & Theorando, 2021) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor dari lingkungan kerja yang memiliki suatu ilmu atau *method* dipakai mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.”

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli yang disebutkan di atas, maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah pemeran utama sebagai sarana dimana perusahaan dapat mengatur, mengendalikan, dan mengerahkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan mempunyai sumber daya manusia yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya.

1. Rekrutmen

Rekrutmen ialah suatu rangkaian usaha yang penting untuk mencari atau menarik kandidat baru sesuai dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Semakin banyak pelamar maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga dengan besarnya peluang tersebut dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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

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

Menurut Simamora, (2016) dalam Silaswara *et al.*, (2021, p. 34) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik kandidat bekerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan kekurangan dalam perencanaan kepegawaian diidentifikasi.”

Menurut Silaswara *et al.*, (2021, p. 33) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah proses menemukan, mencari, mengundang dan mengidentifikasi beberapa orang dari dalam dan luar perusahaan sebagai calon pekerja dengan karakteristik tertentu yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia.”

Menurut Prof. DR. H. A. Rusdiana, (2022, p. 36) mengatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah langkah pertama dalam menerima seseorang di suatu organisasi atau lembaga. Ini berarti bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang siap untuk posisi penting di perusahaan atau organisasi.”

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

“Rekrutmen sangat penting bagi bisnis karena dengan banyaknya pelamar, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan semakin besar karena mereka akan memiliki banyak pilihan terbaik dari para pelamar yang ada.”

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.”

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan serta mempengaruhi sejumlah pelamar melalui sumber atau cara yang tepat guna mendapatkan peluang besar untuk memiliki calon tenaga kerja yang terbaik.

a. Tujuan Rekrutmen

Tujuan Rekrutmen menurut Simamora, (2016) dalam Silaswara *et al.*, (2021, p. 36) antara lain :

1. Menarik sejumlah pencari kerja dan menaikkan peluang organisasi untuk memilah mana yang memenuhi kriteria kelayakan perusahaan.
2. Tujuan setelah pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah karyawan yang dihasilkan akan memiliki kesepakatan untuk penghasilan dan akan tetap di perusahaan selama jangka waktu tertentu.
3. Mengupayakan memiliki efek luberan (*spillover effects*) yakni menaikkan citra perusahaan dan pelamar memiliki kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

b. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan dalam Dr. H. Vip Paramarta *et al.*, (2021, p. 11-12) Adapun indikator yang dipakai meliputi :

1. Dasar Perekrutan

Harus mengikuti spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan untuk posisi tersebut.

2. Sumber Perekrutan

- a) Sumber internal. Mengalokasikan karyawan yang memenuhi standar untuk posisi yang kosong tersebut.
- b) Sumber eksternal. Sumber tenaga kerja di luar perusahaan direkrut untuk mengisi jabatan yang lowong.

3. Metode Perekrutan

- a) Metode tertutup. Hanya karyawan atau individu tertentu yang diberitahu tentang perekrutan.
- b) Metode terbuka. Memasang iklan dan menyebarkan informasi perekrutan secara luas.

c. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Menurut Rivai & Sagala dalam Dr. H. Vip Paramarta *et al.*, (2021, p. 4) menyatakan bahwa prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen karyawan harus memeriksa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kebutuhan perusahaan untuk posisi yang akan diambil.

2. Peramalan dan analisis kebutuhan tenaga kerja harus dilakukan untuk memastikan bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang tersedia.
3. Meminimalkan biaya yang diperlukan.
4. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
5. Fleksibilitas
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum

2. Seleksi

Seleksi merupakan suatu tahap atau proses tes yang digunakan untuk memilah calon pekerja mana yang sangat memenuhi kriteria dan kebutuhan perusahaan untuk akhirnya dipekerjakan. Proses ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan karyawan yang berpotensi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Proses seleksi pegawai yang baik tergantung dari proses rekrutmen yang baik efektif Rahmawati, (2008) dalam Silaswara *et al.*, (2021).

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

“Seleksi adalah aktifitas yang dilakukan Manajemen SDM setelah adanya proses rekrutmen selesai.”

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 merupakan serangkaian kegiatan dalam menyeleksi dan menentukan sejumlah pelamar yang akan diterima atau ditolak sebagai pegawai di perusahaan tersebut.”

Menurut Yani dalam Novia *et al.*, (2022, p. 196) menyatakan bahwa :

“Seleksi merupakan sistem penunjukan calon pekerja yang sangat memenuhi syarat guna mengisi lowongan kerja.”

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli yang disebutkan di atas, maka disimpulkan bahwa seleksi adalah langkah-langkah yang digunakan untuk memilah calon kandidat pekerja yang paling sesuai dengan ketentuan perusahaan guna mengisi lowongan kosong dalam suatu pekerjaan di perusahaan tersebut.

a. Tujuan Seleksi

Menurut Silaswara *et al.*, (2021, p. 38) berikut ini adalah tujuan seleksi penerimaan pegawai baru adalah :

- 1) Pekerja yang berbakat dan berkualitas.
- 2) Karyawan yang disiplin dan jujur.
- 3) Pekerja berkualitas tinggi dengan tujuan yang tepat.
- 4) Pekerja yang bersemangat dan terampil.
- 5) Pekerja yang dinamis dan inovatif.
- 6) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab penuh.
- 7) Pekerja yang berdedikasi dan setia.

- 8) Karyawan yang kuat memiliki kemampuan untuk berkembang di masa depan.
- 9) Pekerja yang dapat bekerja sendiri.
- 10) Pekerja yang ramah dan berbudaya.

b. Metode Pengadaan Seleksi

Menurut Silaswara *et al.*, (2021, p. 38-39) metode pengadaan seleksi terbagi atas dua macam sebagai berikut :

1. Metode non-ilmiah bergantung pada perkiraan dan pengalaman daripada standar, norma, atau deskripsi pekerjaan. Unsur-unsur yang dipilih biasanya meliputi sebagai berikut :
 - a. Surat lamaran pekerjaan yang dituju.
 - b. Ijazah dan transkrip nilai terakhir.
 - c. Bukti pengalaman dan pekerjaan.
 - d. Surat rekomendasi/saran dari pihak yang dapat dipercaya.
 - e. Wawancara berjalan.
 - f. Penampilan dan kondisi fisik.
 - g. Keturunan pemohon.
 - h. Penulisan pemohon.
2. Metode ilmiah adalah mengembangkan pilihan non-ilmiah melalui analisis yang cermat terhadap elemen-elemen yang akan dipilih untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat yang sesuai. Seleksi ilmiah dilakukan dengan cara sebagai berikut :
 - 1) Cara kerja yang teratur dan mudah dipahami.

- 2) Berfokus pada hasil kerja.
- 3) Fokus pada kebutuhan karyawan yang sebenarnya.
- 4) Dengan mempertimbangkan analisis pekerjaan.
- 5) Berpedoman pada hukum perburuhan.

c. Indikator Seleksi

Menurut Cen, (2022, p. 55) Seleksi adalah proses pemilihan kandidat yang memenuhi persyaratan seleksi untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Beberapa indikator proses seleksi yaitu :

1. Seleksi dilakukan setelah rekrutmen
2. Seleksi dilakukan secara efisien dan efektif
3. Tes potensi akademik atau tes kepintaran dan bakat
4. Tes kesehatan dan psikologis
5. Tes wawancara.

3. Kompetensi

Kompetensi ialah kapabilitas yang dimiliki seseorang guna menjalankan suatu usahanya yang dilandaskan pengetahuan serta keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kompeten, yang berarti mampu, cakap, atau terampil, adalah dasar dari kompetensi. "kompetensi" dalam manajemen sumber daya manusia mengacu pada kualitas atau atribut seseorang yang memungkinkan mereka berhasil dalam pekerjaan mereka.

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

“Kompetensi merupakan suatu kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, sehingga kompetensi menjadi hal penting yang harus dipunyai oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi untuk menunjang pekerjaan yang dilakukannya.”

Menurut Sedarmayanti dalam Seto *et al.*, (2023, p. 176) menyatakan bahwa :

“Kompetensi adalah bagian penting dari kinerja yang luar biasa, menurut pendapa lain, kompetensi dapat diartikan sebagai faktor kunci dalam menentukan kesuksesan organisasi.”

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

“Kompetensi ialah keahlian atau kekuatan pemimpin atau karyawan dengan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang baik.”

Menurut Sutrisna & Aprilyani, (2021) menyatakan bahwa :

“Kompetensi merupakan sebuah kemampuan untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal.”

Menurut Sutrisna & Aprilyani, (2021) menyatakan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan yang berisi kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan.”

Menurut Marwansyah, (2016, p. 36) dalam Sutrisna & Aprilyani, (2021)

mengemukakan bahwa :

“Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu penggabungan atau kombinasi yang dimiliki oleh seseorang terhadap bidang tertentu yang meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang menjadi target sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi.”

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli yang disebutkan di atas, maka disimpulkan bahwa kompetensi sangat memengaruhi kinerja seseorang, karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian, pengetahuan serta trampil dalam mengerjakan sesuatu, maka dapat membantu perusahaan untuk maju dan lebih unggul.

a. Manfaat Kompetensi

Menurut Handoko dalam Susanti, (2021, p. 844) mengatakan bahwa ada banyak alasan dan keuntungan dari kompetensi, antara lain:

1. Mengklarifikasi arahan dan standar kerja yang diharapkan
2. Instrumen seleksi
3. Memaksimalkan tingkat produktivitas
4. Metode untuk membangun sistem remunerasi
5. Memfasilitasi adaptasi
6. Perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip organisasi

b. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Dr. H. M. Thamrin Noor, (2022, p. 11) ada beberapa indikator kompetensi sebagai berikut :

- a. Pengetahuan adalah kesadaran tentang domain kognitif. Misalnya, seorang karyawan tahu cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- b. Pemahaman adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki seseorang. Seorang karyawan harus memahami karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien untuk melakukan pembelajaran.
- c. Kemampuan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Contoh kemampuan adalah standar perilaku karyawan saat menggunakan metode kerja yang efisien dan efektif.
- d. Sikap yaitu yang mencakup perasaan, seperti senang ataupun tidak senang, suka ataupun tidak suka, atau reaksi terhadap rangsangan eksternal. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi atau kenaikan gaji.
- e. Minat juga dikenal sebagai ketertarikan, adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu hal, seperti melakukan aktivitas kerja.

c. Dimensi Kompetensi

Menurut Jones dalam Seto *et al.*, (2023, p. 177) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu :

1. *Conceptual skills*, yaitu kemampuan untuk menganalisis situasi dan kemampuan dalam merumuskan tujuan organisasi. Dengan indikator sebagai berikut :
 - a) Kemampuan dalam menganalisis situasi
 - b) Kemampuan dalam merumuskan tujuan organisasi.
2. *Human skills*, yaitu kemampuan membangun komunikasi, kemampuan beradaptasi, dan sikap toleransi dalam lingkungan. Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kemampuan membangun komunikasi
- b) Kemampuan beradaptasi
- c) Sikap toleransi dalam lingkungan.

3. *Technical skills*, yaitu kemampuan menggunakan fasilitas kerja dan kemampuan menggunakan teknologi penunjang kerja.

- a) Kemampuan menggunakan fasilitas kerja
- b) Kemampuan menggunakan teknologi penunjang kerja.

4. Kinerja

Kinerja merupakan seluruh keadaan suatu bisnis dalam periode waktu tertentu. Semua perusahaan mengharapkan setiap anggota karyawannya melakukan kinerja terbaik untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan, manajemen harus memperhatikan kinerja.

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

“Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Wibowo (2017, p. 70) dalam Fen & Kusnawan, (2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara., (2017) dalam Kusnawan & Theorando, (2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja, juga disebut prestasi ialah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Menurut Afandi, (2018) dalam Kusnawan & Theorando, (2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing didalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar”.

Menurut Sedarmayanti., (2017) dalam Kusnawan & Theorando, (2021) mengatakan bahwa :

“Manajemen kinerja adalah proses dipakai mengukur keluaran didalam bentuk kinerja yang dihasilkan, dibandingkan dengan harapan yang diekspresikan sasaran.”

Menurut Aknes dan Silaswara, (2023) dalam Simangunsong & Parameswari, (2023) menyatakan bahwa :

"Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama."

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

“Kinerja adalah capaian yang dihasilkan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditanggihkan kepadanya, yang didasarkan pada waktu, pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan.”

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

“Kinerja juga dikenal sebagai *performance* adalah ukuran tingkat pencapaian strategis organisasi yang diukur sebagai tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, tujuan, visi, dan misi organisasi.”

Menurut Kusnawan & Theorando, (2021) mengatakan bahwa :

“Dari definisi bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, termasuk bagaimana proses kerja itu dilakukan dan bagaimana suatu organisasi bisa menilai kinerja seseorang selama proses tersebut.”

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kumpulan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk di selesaikan secara tepat guna mencapai sasaran perusahaan.

a. Tujuan Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Rivai dalam Dr. H. M. Thamrin Noor, (2022, p. 16), adalah sebagai berikut :

- a. Mengevaluasi kinerja karyawan sebelumnya. Untuk menentukan nilai suatu pekerjaan, dapatkan informasi yang tepat dan sistematis.
- b. Mengidentifikasi kekuatan perusahaan.
- c. Mengevaluasi kemampuan individu karyawan.

- d. Menyusun tujuan untuk masa mendatang.
- e. Memiliki cara yang realistis untuk menilai prestasi kerja karyawan.
- f. Keadilan sistem upah atau gaji organisasi.

b. Karakteristik Kinerja

Terdapat karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi menurut David

C. Mc Cleland dalam Silaswara *et al.*, (2021, p. 61) sebagai berikut :

1. Mempunyai rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Berani mengambil risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan kerja yang masuk akal dan wajar.
4. Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berusaha untuk mencapai tujuan.
5. Dapat memanfaatkan feedback (umpan balik) yang luas dalam melakukan seluruh kegiatan kerjanya.
6. Mencari cara untuk menerapkan rencana yang telah dibuat.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sivanissa *et al.*, (2022, p. 116) sebagai berikut:

1. Kualitas tenaga kerja
2. Kuantitas tenaga kerja
3. Keandalan
4. Sikap

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

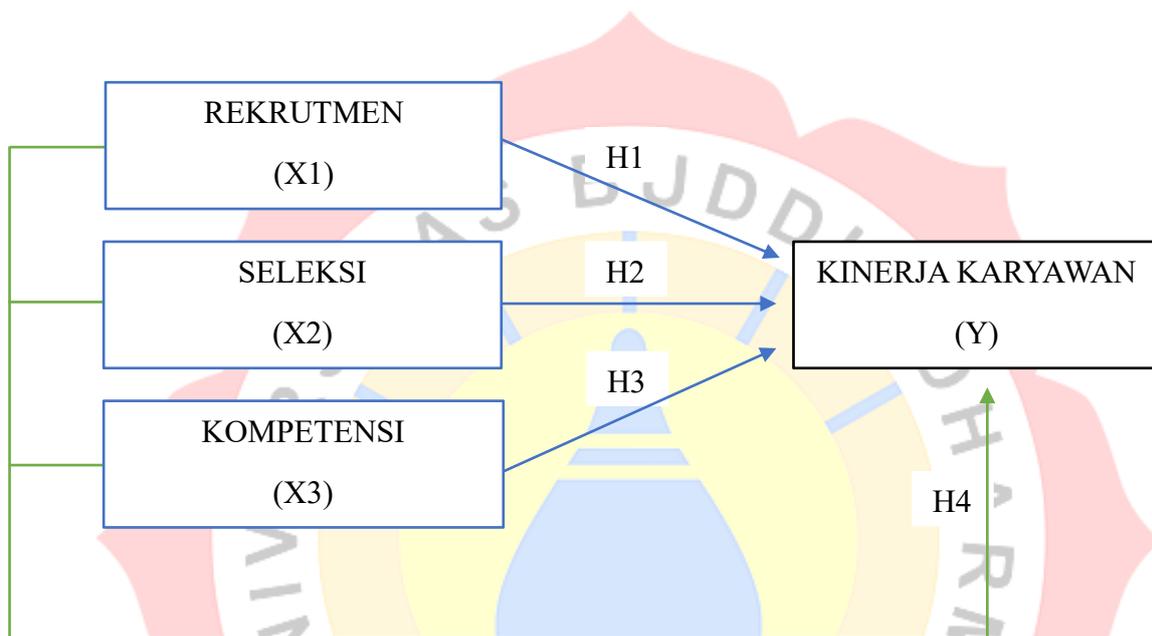
No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	(Daning, 2020)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara	Koefisien determinasi, atau R-Square, adalah 0,412. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 41,2% oleh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2). Menurut uji regresi linier berganda, yang menunjukkan bahwa $Y = 14,098 + 0,364X1 + 0,282X2$, maka X1 dan X2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y secara bersamaan.
2	(Fitrianti & Prasada, 2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara	Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin berjumlah 106 responden. Dengan persamaan regresi $Y = 6,729 + 0,499X1 + 0,190X2$, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan dan penempatan karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada tingkat korelasi yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,765. Koefisien determinasi adalah 58,5%, sedangkan koefisien sisa 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
3	(Hermawati & Indriyani, 2019)	Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi	Nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) harus 3,20 dan hasil F yang dihitung adalah 41.491 dengan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa pengangkatan (X1) dan kompensasi (X2) secara kolektif terdapat pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,555,

			pengaruh variabel independen tambahan yang tidak diteliti.
4	(Suryani & Sulaeman, 2021)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat	Hasil uji parsial pengaruh rekrutmen terhadap kinerja didapatkan nilai t-hitung $2,692 > t-1,960$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil uji parsial pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung $19,351 > t-tabel 1,960$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung $196,432$ dengan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti secara parsial dan juga simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	(Waty <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK. Kantor Cabang Palu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini terbukti dengan nilai uji F, bahwa Fhitung $38,575 > Ftabel$ sebesar 3,25. 2. Rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), ini ditunjukkan oleh nilai uji T, yang menunjukkan bahwa Thitung $2,271 > Ttabel 1,6871$. 3. Kompetensi (X2) berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai uji T menunjukkan bahwa Thitung $5,629 > Ttabel 1,6871$.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran dapat disusun sebagai berikut :

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



H1 : Pengaruh Rekrutmen (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Pengaruh Seleksi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Pengaruh Kompetensi (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Pengaruh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada penelitian terdahulu, didefinisikan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diuraikan baru didasarkan pada teori hipotesis yang di

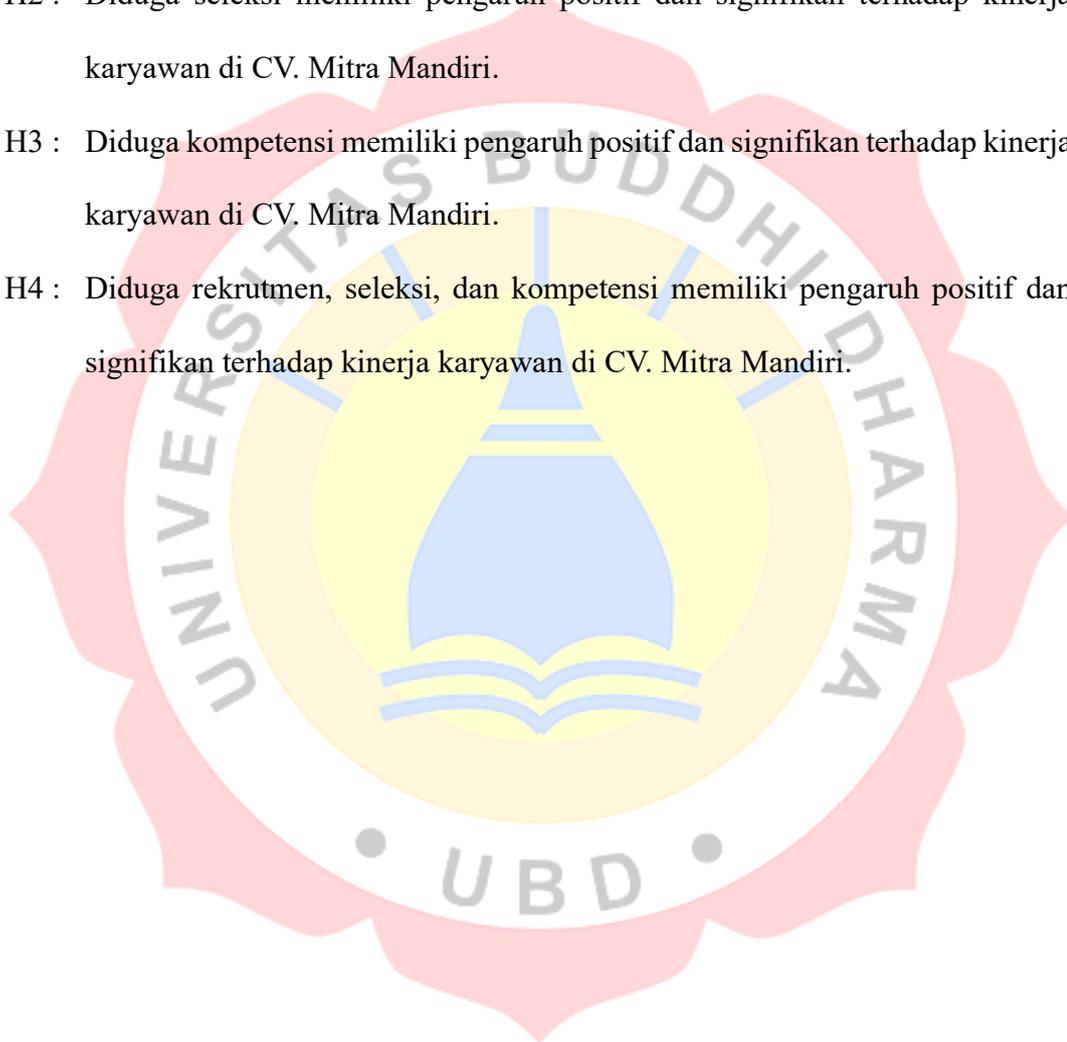
tuangkan ke dalam kerangka pikir untuk dijadikan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.

H2 : Diduga seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.

H3 : Diduga kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.

H4 : Diduga rekrutmen, seleksi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Mandiri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu. Ada empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan khusus. Penelitian dengan cara ilmiah yang didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah seperti rasionalitas, empirisme, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti baik populasi maupun sampel, dan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

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

B. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik, yaitu CV. Mitra Mandiri yang berlokasi di Jalan Merdeka Mas No.53 Plaza Harkot, Tangerang. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai permasalahan-permasalahan yang ada dalam CV. Mitra Mandiri dimana telah dirumuskan dengan baik dan kemudian diangkat menjadi sebuah karya ilmiah atau skripsi dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Mandiri).

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Mitra Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang mendistribusikan alat-alat elektronik dan telah berdiri sejak 8 September 2016 yang berkedudukan di Kota Tangerang. Perusahaan ini didirikan oleh tiga orang dengan menjual alat elektronik (mekanikal dan elektrik) ke berbagai toko, proyek atau kontraktor.

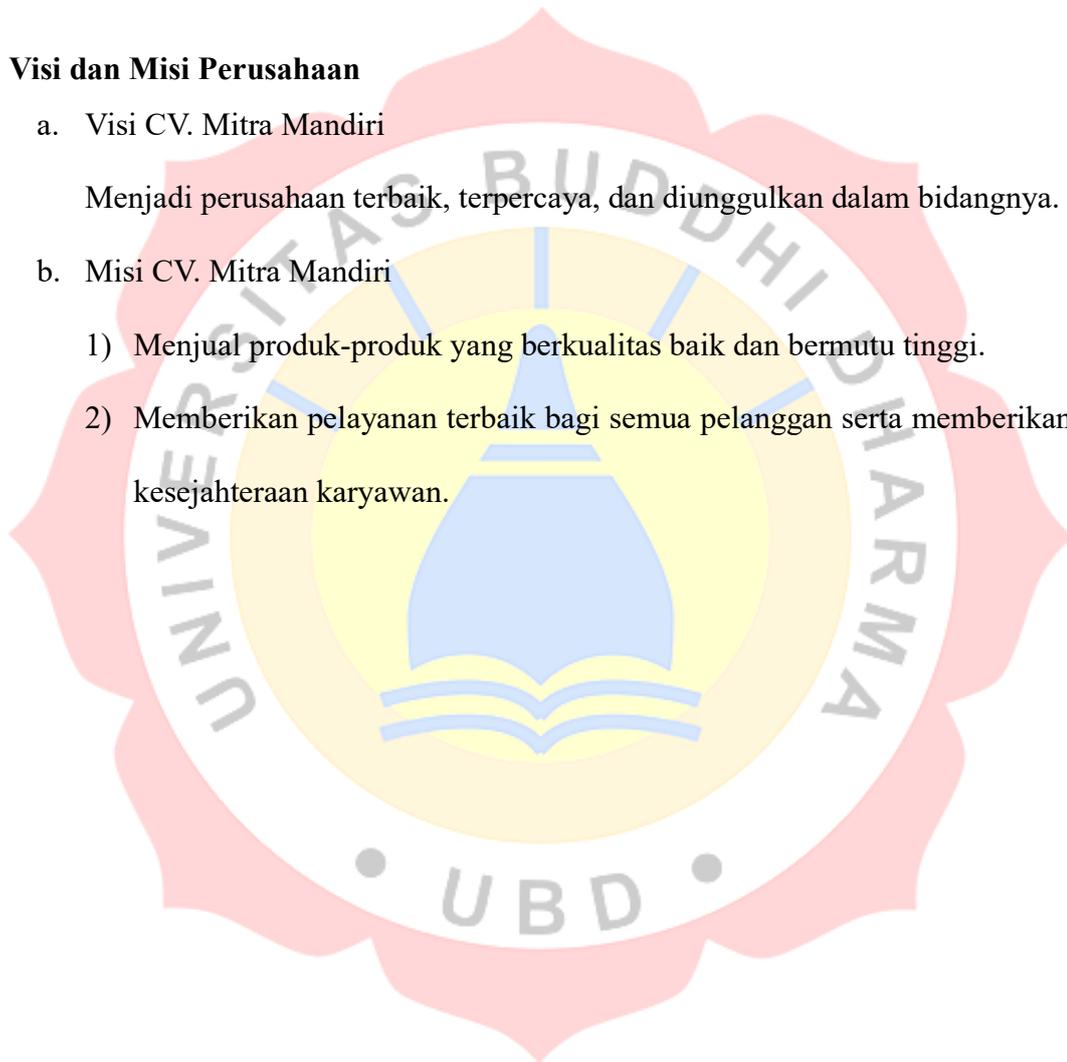
2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi CV. Mitra Mandiri

Menjadi perusahaan terbaik, terpercaya, dan diunggulkan dalam bidangnya.

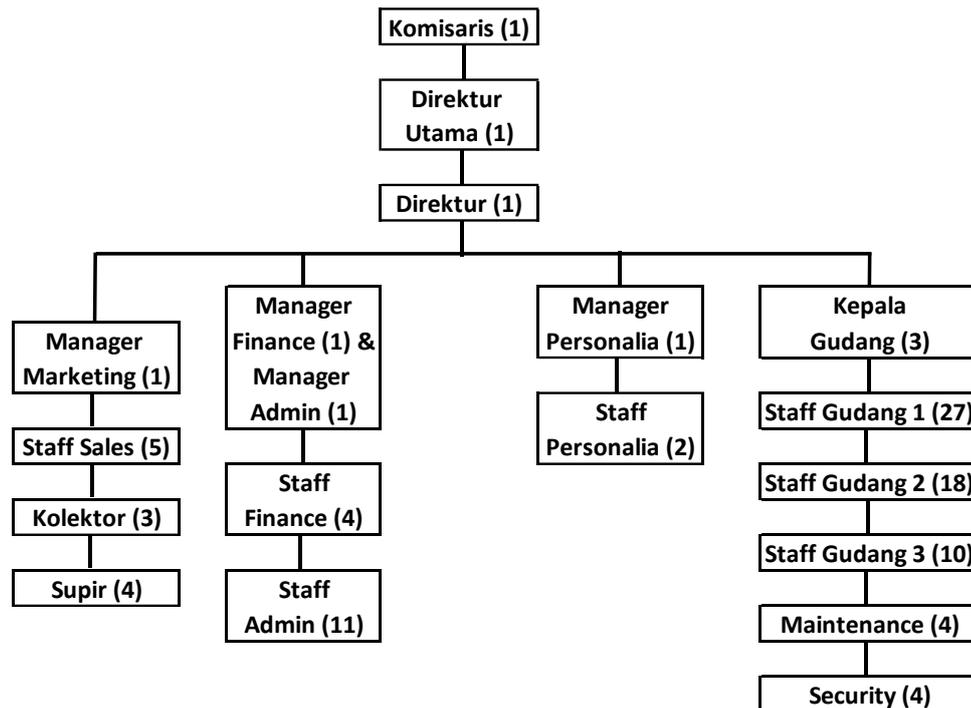
b. Misi CV. Mitra Mandiri

- 1) Menjual produk-produk yang berkualitas baik dan bermutu tinggi.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik bagi semua pelanggan serta memberikan kesejahteraan karyawan.



3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar III.1
Struktur Organisasi



4. Tugas dan Tanggung Jawab

Pada CV Mitra Mandiri, setiap jabatan dalam struktur organisasi perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Berikut merupakan tanggung jawab tiap bagian dalam struktur organisasi perusahaan :

a. Komisariss

Komisaris memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai penasihat atas kebijakan yang dijalankan direksi. Komisaris bertugas mengawasi operasi perusahaan secara rutin dan bertanggung jawab untuk mengevaluasi

hasilnya, serta bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya keuangan perusahaan cukup.

b. Direktur Utama

Direktur utama merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merumuskan dan menetapkan kebijaksanaan dan program organisasi secara keseluruhan. Bertugas melakukan perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan berbagai sumber penghasilan juga pengeluaran yang dimiliki perusahaan serta mengembangkan dan menerapkan sejumlah strategi strategis untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan.

c. Direktur

Sebagai wakil direktur utama bertugas untuk menggantikan direktur utama apabila direktur utama berhalangan untuk melakukan tugasnya, maka wakil direktur memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu direktur utama. Bertugas membuat program kerja serta bersama direktur utama menetapkan tujuan dan arah perusahaan.

d. Manager Marketing

Manager marketing memiliki tugas untuk menjaga hubungan harmonis antar pelanggan, mengimplementasikan strategi-strategi yang baik untuk meningkatkan target penjualan, menetapkan promosi dan melakukan monitoring dengan para staff sales untuk memasarkan produk-produk yang dijual oleh perusahaan kepada publik dan mengembangkan nilai dari produk tersebut agar dapat dikenal luas dan terjalin hubungan yang lebih luas dengan para pelanggan.

e. Manager Finance dan Admin

- 1) Bertugas memeriksa laporan anggaran yang masuk, keluar dan sisa persediaan dana secara berkala.
- 2) Menyusun serta mengevaluasi laporan keuangan pada perusahaan.
- 3) Membuat laporan pajak.
- 4) Melakukan stock opname dan melakukan arsip data secara tersusun rapi.
- 5) Membuat faktur serta tagihan kepada pelanggan.
- 6) Melakukan koordinasi dengan para staff.

f. Manager Personalia

Melakukan pengadaan tenaga kerja, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengarahan dan pengawasan.

g. Kepala Gudang

- 1) Melakukan pengawasan dan control stock yang ada pada gudang.
- 2) Melakukan pengawasan serta pengecekan seluruh barang yang masuk maupun keluar sesuai dengan SOP.
- 3) Bertanggung jawab terhadap retur barang yang rusak.
- 4) Menjadi kepala pemimpin para staff gudang yang bertanggung jawab memonitoring stock.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data merupakan tempat memperoleh data yang dibutuhkan.

Sangat penting untuk memahami sumber data supaya dapat menghindari kesalahan-

kesalahan dalam proses pemilihan sumber data. Hal ini dilakukan agar sumber data yang dipilih tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Data Primer

Data primer ialah data yang didapatkan melalui observasi dengan cara wawancara atau menyebarkan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan mengenai apa yang diteliti untuk menghasilkan informasi dan data langsung dari pihak yang terkait.

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

“Data Primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber.”

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang didapat melalui sumber kedua atau tidak secara langsung diperoleh melalui subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui buku-buku, jurnal, dan sumber referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

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

“Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain”.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

“Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan.”

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

2. Sampel

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

“Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

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

Ukuran sampel harus memperhatikan pedoman Rules thumb yang digariskan oleh Roscoe dalam buku Sugiyono, (2017, p. 90).

a) Jumlah sampel yang paling sesuai adalah 30 sampai 500.

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

E. Teknik Pengumpulan Data

Ada dua teknik untuk mengumpulkan data, yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2017, p. 220) menyatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data yang melibatkan bertanya dan mendengarkan jawaban sumber data atau narasumber secara langsung.”

Menurut Kusnawan & Theorando, (2021) mengatakan bahwa :

“Wawancara adalah berkomunikasi secara langsung dengan responden yang menjadi sampel penelitian.”

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono, (2017, p. 225) menyatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis.”

Dalam proses penelitian ini peneliti menggunakan skala likert dalam proses pengumpulan data kuesioner, yaitu dengan keterangan berikut :

Tabel III.1
Skala Likert

Indikator Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono)

c. Observasi

Menurut Sugiyono, (2017, p. 229) menyatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data yang menggunakan peninjauan lapangan langsung.”

Teknik ini digunakan untuk melihat langsung fenomena atau masalah yang terjadi pada perusahaan untuk diteliti lebih dalam.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ialah pendekatan yang digunakan oleh peneliti yang melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi tentang masalah atau topik penelitiannya. Maka penulis memperoleh informasi melalui buku-buku ilmiah, jurnal, serta literatur yang berhubungan dengan objek penelitian.

F. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian membutuhkan operasional variabel untuk menentukan jenis variabel dan indikatornya. Tujuannya adalah untuk menentukan ukuran masing-masing variabel, sehingga hipotesis dapat diuji secara akurat dengan alat bantu. Secara terinci, operasional variabel penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Rekrutmen (X1)	1. Tujuan rekrutmen	1. Kesesuaian kriteria	<i>Likert</i>
		2. Perjanjian kerja	
		3. Kesan positif	
	2. Indikator rekrutmen	4. Dasar perekrutan	
		5. Sumber perekrutan	
		6. Metode perekrutan	
	3. Prinsip-prinsip rekrutmen	7. Mutu karyawan	
		8. Jumlah karyawan	
		9. Perencanaan dan keputusan strategi perekrutan.	
		10. Flexibilitas	
Sumber : Dr. H. Vip Paramarta <i>et al.</i> , (2021)			
Seleksi (X2)	1. Tujuan seleksi	1. Berkualitas dan potensial	<i>Likert</i>
		2. Jujur dan disiplin	
		3. Trampil	
		4. Inovatif dan bertanggung jawab	
		5. Setia dan berdedikasi	
	2. Metode pengadaan seleksi	6. Metode non-ilmiah	
		7. Metode ilmiah	
	3. Indikator seleksi	8. Seleksi setelah rekrutmen	
		9. Efisien dan efektif	
		10. Tes wawancara	
Sumber : Cen, (2022)			
Kompetensi (X3)	1. Manfaat kompetensi	1. Standar kerja dan arahan yang ingin di capai	<i>Likert</i>

		2. Memaksimalkan produktivitas	
		3. Adaptasi	
	2. Indikator kompetensi	4. Pengetahuan	
		5. Pemahaman	
		6. Kemampuan	
		7. Sikap	
		8. Minat	
	3. Dimensi kompetensi	9. Kemampuan dalam menganalisis situasi	
		10. Kemampuan dalam menggunakan fasilitas kerja	
Sumber : Dr. H. M. Thamrin Noor, (2022)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Tujuan kinerja	1. Sistematis pekerjaan	<i>Likert</i>
		2. Identifikasi kemampuan organisasi	
	2. Karakteristik kinerja	3. Berani mengambil resiko	
		4. Memiliki tujuan	
		5. Realistis	
		6. Rencana kerja komprehensif	
		7. <i>Feedback</i> (umpan balik)	
	3. Indikator kinerja	8. Kualitas kerja	
		9. Kuantitas kerja	
		10. Keandalan	
Sumber : Sivanissa <i>et al.</i> , (2022)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, Ghozali, (2018, p. 51) dalam Sutrisna & Aprilyani, (2021) menyatakan bahwa :

“Uji validitas adalah bahan dari pengujian untuk menguji dan mengukur tingkat valid atau tidak sebuah kuesioner.”

Sedangkan menurut Ghozali dalam (I. Gunawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa :

“Suatu kuesioner dianggap valid hanya jika pertanyaannya memungkinkan untuk mengukur sesuatu.”

Dengan demikian, uji validitas digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan validitas kuesioner yang diukur untuk memberikan informasi data asli. Caranya dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan tingkat kebebasan (df) = $n-2$. Rumus untuk uji validitas ialah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisiensi korelasi X dan Y.

$\sum x$ = Jumlah skor variabel X.

$\sum y$ = Jumlah skor variabel Y.

N = Jumlah responden.

X = Skor tiap item.

Y = Skor total.

Apabila :

1) $r_{hitung} > r_{tabel} = valid$

2) $r_{hitung} < r_{tabel} = tidak\ valid$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2015, hal. 267) dalam (A. Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Uji reliabilitas menguji apakah kuesioner penelitian menunjukkan apakah statistik variabel penelitian dapat dipercaya (reliabel) atau tidak. Ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kapasitas pengukuran dalam kondisi konsisten atau stabil. Peneliti melakukan uji ini dengan melihat coefisien cronbach alpha dalam program SPSS. Ini adalah rumus untuk menguji reliabilitas :

$$\alpha = \frac{K}{k - 1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right\}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha.

k = Total item.

$\sum s_i$ = Varians responden untuk item I.

s_t = Varians skor total.

Apabila :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0.60, kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel ini dianggap tidak reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel ini dianggap reliabel.

Tabel III.3
Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0,00 - 0,20	Sangat Tidak Reliabel
0,21 - 0,40	Tidak Reliabel
0,41 - 0,60	Cukup Reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Sugiyono)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan ketepatan data. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal dalam model regresi, uji normalitas digunakan.

Menurut Ghozali dalam (I. Gunawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa :

“Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau hampir normal.”

Menurut Kusnawan *et al.*, (2021) dalam Lena & Kusnawan, (2022), Menyatakan bahwa :

“Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, *Confounding* atau variabel berdistribusi normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual.”

Maka, uji normalitas hanya dilakukan pada nilai residual daripada semua variabel. Oleh sebab itu, tujuan uji ini ialah agar dapat mengetahui apakah data dari populasi tersebut terdistribusi normal. Nilai residual harus terdistribusi secara normal dalam model regresi yang baik. Dengan ketentuan berikut, nilai signifikan dari tabel tes One-Sampel Kolmogorov-Smirnov :

Apabila :

- 1) Nilai $\text{sig} \geq 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali, (2016, p. 103) dalam Sutrisna & Aprilyani, (2021) menyatakan bahwa :

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi korelasi yang tinggi atau tidak antar variabel independen.”

Menurut Ghozali dalam (I. Gunawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa :

“Tujuan uji multikolinearitas ialah untuk memastikan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

Tidak ada kemungkinan bahwa variabel bebas dalam model regresi memiliki korelasi sempurna atau hampir sempurna. Koefisien korelasi yang tidak tertentu dan kesalahan yang tinggi disebabkan oleh multikolinearitas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* berikut dapat dilihat sebagai salah satu cara untuk menentukan apakah ada atau tidaknya gejala multikolinearitas :

Apabila :

- 1) Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinearitas.
- 2) Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variabel yang diamati mengalami perubahan varian.

Menurut Ghozali dalam (I. Gunawan *et al.*, 2023) mengatakan bahwa :

“Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi.”

Menurut Lena & Kusnawan, (2022) menyatakan bahwa :

“Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.”

Untuk uji heteroskedastisitas, dasar kriteria adalah sebagai berikut :

- 1) Jika terjadi pola tertentu, seperti pola gelombang melebar yang kemudian menyempit, heteroskedastisitas dianggap terjadi..
- 2) Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (misalnya, titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y).

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan analisis regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan lainnya adalah untuk memprediksi apakah nilai variabel independen akan meningkat atau menurun. Ini adalah rumus regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Nilai peningkatan atau penurunan (Koefisien regresi)

b. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono, (2017, p. 305) menyatakan bahwa :

“Analisis regresi berganda menentukan pengaruh dua variabel atau lebih.”

Oleh karena itu, untuk menjelaskan pengaruh antar rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Mandiri, analisis regresi berganda adalah metode terbaik. Untuk tujuan penelitian ini, model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen.

a = Konstanta.

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen.

$\beta(1,2,3)$ = Koefisien regresi masing masing variabel X.

ε = Error.

c. Uji Korelasi Berganda

Metode korelasi berganda digunakan untuk menentukan bagaimana dua atau lebih variabel bebas berkorelasi dengan variabel terikat secara bersamaan. Nilai R berkisar antara 0 dan 1; nilai yang lebih tinggi atau lebih dekat dengan angka 1

menunjukkan korelasi yang lebih kuat, dan nilai yang lebih rendah atau lebih dekat dengan angka 0 menunjukkan korelasi yang lebih lemah. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Ry. x_1. x_2. x_3 = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Rekrutmen

x_2 = Seleksi

x_3 = Kompetensi

d. Koefisien Determinasi

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, salah satu tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahuinya. Hasil uji koefisien determinasi dipengaruhi oleh nilai R^2 yang disesuaikan. Nilai *Adjusted* R^2 yang disesuaikan berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang disesuaikan lebih tinggi atau mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen, dan nilai yang lebih rendah atau mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang dapat digunakan hanya jika nilai *Adjusted* R^2 yang diubah sama dengan 0.

Menurut Ghozali, (2018, p. 97) dalam (Sutrisna & Aprilyani, 2021) menyatakan bahwa :

“Pada intinya koefisien determinasi (R^2) diukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.”

e. Uji T

Selain menilai pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat, uji t juga menilai makna hubungan korelasi r yang diterima. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang kemudian dibandingkan dengan t tabel.

r = Koefisien korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = Jumlah responden.

Untuk mengevaluasi hipotesis nol (H_0) sesuai dengan persyaratan berikut, uji T digunakan untuk membandingkan nilai t hitung dan t tabel.

- 1) Jika $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam pengujian, tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) sebesar 95% dan $\alpha = 5\%$ digunakan. Jika uji T dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka hipotesis dapat diterima atau ditolak jika :

- 1) Nilai signifikan $> 0,05$ maka dari itu koefisien regresi dinyatakan tak signifikan dan dapat disimpulkan secara parsial, variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Nilai signifikan $< 0,05$ maka dari itu koefisien regresi dinyatakan signifikan dan dapat disimpulkan secara parsial, variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

f. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Berikut rumusnya :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda.

k = Jumlah variabel independent.

n = Jumlah anggota sampel.

Hipotesis dapat diterima atau ditolak jika :

- 1) Nilai signifikan $> 0,05$ maka dari itu koefisien regresi dinyatakan tak signifikan dan dapat disimpulkan secara simultan, variabel independen tak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Nilai signifikan $< 0,05$ maka dari itu koefisien regresi dinyatakan signifikan dan dapat disimpulkan secara simultan, variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen terikat.

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Sebagai berikut :

- 1) Menghitung Fhitung yang dihasilkan dari kolom F pada tabel anova yang dihasilkan dari output pada program SPSS.
- 2) Kriteria hipotesis berikut digunakan untuk menghitung nilai Ftabel dengan taraf signifikan tertentu :
 - a) Jika $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b) Jika $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai Ftabel dihitung dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (df).