

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ANDAL SEJATI MEDAN

Oleh:

Novia Ruth Silaen ¹⁾

Veramika Sembiring ²⁾

Resta Tri Sutrisni Halawa ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

noviasilaen@gmail.com ¹⁾

veramikas@gmail.com ²⁾

restahalawa2@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The research aims at obtaining the impact of the recruitment, capability and selection process simultaneously on the capacity of workers at PT. Medan's True Reliable Partner. This research was conducted starting from March 2021 to July 2021. Sample determination was made using the Slovin formula, until 38 samples were obtained. The independent variables in this research consist of the recruitment process (X_1), competence (X_2) and selection (X_3), while the dependent variable (Y) is employee performance. Multiple linear regression analysis was used for information study. From the research results, it is obtained that the recruitment process has a positive and significant effect on employee performance at the company PT. Mitra Andal Sehati Medan with a t-count value of $3.017 > t$ -table 2.030 with a significance level of $0.005 < 0.05$. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the company PT. Mitra Andal Sehati Medan with a t-count value of $3.539 > 2.030$ with a significance of $0.001 < 0.05$. Selection has a positive and significant impact on employee performance at the company PT. Mitra Andal Sehati Medan with a t-count value of $2.360 > 2.030$ with a significance of $0.024 < 0.05$. The process of recruitment, competence and selection simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Medan's True Reliable Partner.

Keywords: recruitment process, competence, selection and performance.

ABSTRAK

Maksud riset ini adalah untuk mendapatkan dampak proses rekrutmen, kemampuan serta seleksi secara simultan atas kapasitas pekerja di PT. Mitra Andal Sehati Medan. Riset ini dilakukan mulai bulan Maret 2021 hingga Juli 2021. Penentuan sampel dibuat dengan memakai formula Slovin, sampai didapat 38 sampel. Variabel bebas pada riset ini terdiri dari proses rekrutmen (X_1), kompetensi (X_2) dan seleksi (X_3), sementara variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Kajian informasi memakai analisis regresi linier berganda. Dari hasil riset diperoleh yaitu proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Andal Sehati Medan dengan nilai t-hitung $3,017 > t$ -tabel $2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Andal Sehati Medan dengan nilai t-hitung $3,539 > 2,030$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Andal Sehati Medan dengan nilai t-hitung $2,360 > 2,030$ dengan signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sehati Medan.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Kompetensi, Seleksi Dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agar perusahaan dapat menghadapi persaingan di periode keuniversalan maka perusahaan harus memiliki potensi individu yang baik ketika melakukan setiap aktifitas organisasi. Organisasi tidak akan bisa menyelesaikan kegiatannya dengan benar tanpa adanya potensi individu yang memadai, walaupun organisasi tersebut didukung oleh sarana dan prasarana modern. Potensi individu adalah sarana yang sangat fundamental dan paling mendasar saat berusaha meraih tujuan organisasi atau perusahaan, karena potensi tersebut memiliki daya pikir, emosi, impian, keahlian, motivasi, kemampuan serta karya. Untuk menjalankan kegiatan perusahaan dengan benar maka organisasi diminta supaya memiliki dan meningkatkan potensi individu yang dimilikinya.

Ketika meraih maksud perusahaan satu dari beberapa indikator yang sangat berperan adalah potensi individu. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki potensi individu yang benar maka keberhasilan perusahaan tersebut akan semakin baik. Rumit buat perusahaan atau industri guna meraih maksudnya tanpa ada potensi individu yang handal, sehingga suatu industri atau organisasi wajib mempunyai pekerja yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi yang adalah harta yang paling bernilai bagi industri/perusahaan supaya berjalan melaju. Karyawan harus bisa memajukan kemampuannya agar sasaran industri atau organisasi bisa diraih dengan membuat karakter dan tindakan yang menggambarkan kewajibannya sebagai karyawan yang memberi sumbangsih buat organisasi.

Prestasi adalah produk yang dibuat oleh kegiatan-kegiatan atau ukuran-ukuran suatu aktifitas pada periode tertentu. Dalam perusahaan, pekerja dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya sesuai dengan kualitas pekerjaan yang sudah ditentukan dari industri, sampai pekerja tersebut harus mempunyai komitmen yang tinggi supaya dapat membagikan hasil yang sempurna untuk perusahaan tempat karyawan bekerja.

Terjadinya perbedaan kinerja antara setiap karyawan dengan kondisi dan situasi kerja yang relatif sama disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan. Karyawan juga bisa

membuahkan prestasi yang berlainan pada kondisi yang berlainan juga. Berdasarkan perihal tersebut dapat diketahui bahwa prestasi karyawan dikonstruksikan dari berbagai variabel. Faktor-faktor tersebut terdiri dari kapasitas manusia yang melaksanakan aktifitas tersebut, tingkat upaya yang disalurkan serta dukungan industri yang diberikan.

Supaya memperoleh pekerja yang mempunyai prestasi yang benar bisa dilaksanakan dengan proses rekrutmen dan seleksi pekerja sinkron dengan keperluannya. Rekrutmen adalah kumpulan kegiatan untuk mendapatkan karyawan dengan kapasitas, keterampilan dan ilmu yang dibutuhkan untuk menutupi kelemahan yang diidentifikasi saat mempersiapkan karyawan. Sementara seleksi adalah prosedur penunjukan dari sekumpulan orang yang melengkapi syarat guna menduduki jabatan yang ada berlandaskan situasi yang tersedia di industri. Rekrutmen dan seleksi adalah usaha yang dikerjakan industri guna mengisi kebutuhan industri itu sendiri agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu rekrutmen dan seleksi, kapasitas yang dipunyai oleh seorang pekerja juga adalah sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan. Pekerja yang mempunyai kemampuan yang benar diharapkan dapat melakukan tugasnya menjadi lebih benar. Peningkatan kemampuan pekerja ketika melakukan kewajiban yang ditugaskan kepadanya tentu akan meningkatkan prestasi pekerja tersebut. Prestasi pekerja yang benar dapat memudahkan industri dalam meraih sasaran yang sudah ditentukan. Selain itu, dengan adanya kompetensi yang benar dapat membantu perusahaan guna mewujudkan kebiasaan berprestasi tinggi pada perusahaan.

Kapasitas yang dimiliki dari setiap karyawan akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tingkat pengetahuan, sifat dan kemampuan yang semakin benar pada masing-masing pekerja akan memajukan kompetensi prestasi dari setiap pekerja pada perusahaan. Peningkatan kinerja ini akan semakin baik jika didukung oleh penerapan teknologi yang semakin modern pada perusahaan sehingga proses penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan akan semakin berhasil dan berdaya guna. Oleh karena itu penting untuk dilaksanakan evaluasi prestasi kerja terhadap karyawan, sehingga dapat diketahui seberapa besar tingkat kinerja

karyawan bisa menunjukkan dimensi-dimensi yang memotivasi dan juga yang menghalangi prestasi pekerja tersebut.

Dilihat dari paparan di atas peneliti terdorong melaksanakan riset dengan topik **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.”**

1.2 Tujuan Penelitian

Kendati yang menjadi tujuan pada riset ini, adalah :

1. Supaya memahami kontribusi proses rekrutmen atas kinerja karyawan di PT. Mitra Andal Sejati Medan.
2. Untuk memahami kontribusi kompetensi atas kinerja karyawan di PT. Mitra Andal Sejati Medan.
3. Untuk memahami kontribusi seleksi atas kinerja karyawan di PT. Mitra Andal Sejati Medan.
4. Untuk memahami kontribusi proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi secara bersama atas kinerja karyawan di PT. Mitra Andal Sejati Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Fahmi (2017:227) menyatakan bahwa “prestasi merupakan suatu industri baik industri tersebut berorientasi menghasilkan laba maupun tidak yang diwujudkan dalam satu waktu waktu”. Wibowo (2017:9) menyatakan bahwa “prestasi merupakan aturan dan keterampilan untuk mengajak yang ada di belakang seluruh keentusn industri, upaya kegiatan dan distribusi sarana”. Surya (2016:81) menyatakan bahwa “prestasi merupakan level perolehan startegi, rencana, aktifitas dengan memakai beberapa sarana guna meraih strategi industri yang sudah ditentukan terdahulu”.

Novia (2021:1) mengatakan bahwa "Hasil aktifitas yang diraih individu ketika merampungkan tugasnya adalah arti dari prestasi. Level kesuksesan individu ketika melaksanakan kewajiban secara keseluruhan di waktu tertentu disebut juga dengan prestasi. Perampungan tugas dan kewajiban oleh komunitas pekerja dalam suatu industri bisa juga disebut dengan prestasi."

Dari kesimpulan beberapa pakar di atas maka bisa disimpulkan bahwa prestasi adalah suatu hasil dari aktifitas seorang karyawan yang sinkron dengan pekerjaan yang

dikerjakannya dan dimonitor oleh atasan dan dorongan dari industri. Prestasi pekerja merupakan evaluasi hasil aktifitas individu dalam suatu industri atau perusahaan setara dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam rangka meraih sasaran industri atau perusahaan.

2.2. Rekrutmen Karyawan

Menurut Kaswan (2015:67) menarik SDM diartikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas yang dikerjakan industri dengan sasaran terbaik menemukan dan mengambil pekerja yang potensial.

Menurut Hasibuan (2016:40), “Penarikan (*recruitment*) merupakan masalah penting dalam penyediaan karyawan”. Apabila penarikan tercapai maka banyak pemohon yang memberikan permohonannya, kesempatan untuk memperoleh pekerja yang baik terbuka lebar, karena industri bisa menentukan yang terbaik di antara yang baik. Menurut Hasibuan (2016:174), “Penarikan (*recruiting*) adalah mendapatkan dan memotivasi pekerja supaya bersedia mengajukan permohonan pada kekosongan jabatan yang sedang kosong di industri”. Mencari adalah menentukan sumber-sumber pekerja yang akan dibawa. Mempengaruhi adalah memntukan metode-metode penarikannya, seperti melalui promosi atau reklame pada media massa dan atau melalui para pekerja yang telah ada. Menurut Mardianto (2014:8) “Rekrutmen merupakan suatu cara guna memperoleh calon pekerja yang mempunyai kapasitas yang selaras dengan kondisi dan keperluan suatu industri/ perusahaan”.

Penarikan adalah cara memperoleh sejumlah calon pekerja yang bermutu untuk posisi atau kewajiban utama di iklim industri. Hal ini berarti penarikan merupakan tindakan pembukaan saat rencana mendapatkan individu guna dikaryakan pada industri (Badriyah, 2017:88).

Berlandaskan beragam pengertian di atas, bisa disimpulkan bahwa penarikan adalah cara memperoleh sejumlah calon pekerja yang bermutu supaya bertanggung jawab pada sebuah industri selaras dengan tuntutan, besaran dan variasi yang dibutuhkan. Cara penarikan diawali saat para pemohon dicari hingga memperoleh sekumpulan calon pekerja baru guna diseleksi atau dipilih

2.3. Kompetensi

Arti dari kompetensi menurut Boulter *et al.* (dalam Ambar dan Rosidah, 2013:11), kompetensi adalah kepribadian yang esensi dari individu yang memperbolehkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi membuktikan adanya perolehan dan pelestarian suatu tahapan pengertian dan ilmu yang mengharuskan individu anggota supaya membagikan pelayanan dengan kemudahan dan kecerdikan.

Menurut Sudarmanto (2015:48), "Kompetensi adalah ilmu, keterampilan dan kapasitas yang dimiliki individu, yang merupakan komponen dari pribadinya, sehingga dapat melakukan performa pemahaman, empati serta sikap dalam melakukan aktifitas khusus."

Bersumber dari paparan di atas, pengertian kompetensi memuat komponen pribadi yang menyeluruh serta menyatu pada individu dengan sikap yang bisa diduga di beragam kondisi serta kewajiban aktifitas. Estimasi siapa yang berprestasi baik dan kurang baik bisa dinilai dari parameter atau ukuran yang dipakai. Kajian kompetensi dikelola sebagian besar guna peningkatan profesi, tetapi penetapan level kompetensi diperlukan guna memahami kemampuan level prestasi yang diinginkan.

2.4. Seleksi

Menurut Sedarmayanti (2015:113), "Seleksi adalah aktifitas menetapkan dan menunjuk pekerja yang memenuhi standar yang telah ditentukan". Menurut Siagian (2013:131) "Sistem seleksi pekerja adalah satu dari beberapa bagian yang paling menentukan dari seluruh totalitas sistem manajemen sumber daya manusia". Apabila komunitas dari pemohon kerja sudah didapat dengan beragam aktifitas penarikan, sistem seleksi dimulai. Menurut Hasibuan (2016:177) "Seleksi adalah suatu aktifitas penunjukan dan penetapan pemohon kerja yang diterima atau yang ditolak guna menjadi pekerja di industri".

Menurut Samsudin (2012:92), "Seleksi adalah penunjukkan pekerja yang sudah ada. Seleksi pada hakikatnya dimaksud untuk memperoleh pekerja yang memenuhi kriteria dan yang memenuhi persyaratan yang selaras dengan uraian aktifitas yang tersedia atau selaras dengan keperluan industri atau perusahaan". Menurut Yani (2012:66),

"Seleksi merupakan sisten penunjukan calon pekerja yang sangat memenuhi syarat guna mengisi lowongan kerja.

Bersumber pada sejumlah makna di atas, bahwa seleksi adalah suatu aktifitas penunjukkan yang teliti selaras dengan yang sangat cocok untuk kedudukan khusus di dalam sebuah perusahaan. Penerapan seleksi harus dilaksanakan dengan integritas, teliti dan rasional agar pekerja yang diterima benar-benar memenuhi persyaratan sehingga pemeliharaan, peningkatan dan pengelolaan pekerja dapat lebih gampang. Aktifitas seleksi ini paling penting di dalam sistem manajemen sumber daya manusia, jika industri tidak tepat dan tidak akurat dalam seleksi ini peluang akan ada penerimaan pekerja yang tidak sinkron dan tidak serasi dengan kedudukan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, akhirnya pekerja tidak dapat beraktifitas dengan berhasil dan berdaya guna.

3. METODE PELAKSANAAN

Riset ini dilakukan di PT. Mitra Andal Sejati Medan yang beralamat di Jalan STM gg. Suka Indah No. 19 Ujung. Medan Johor. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 hingga Juli 2021.

Populasi adalah bahan riset yang menjadi tujuan guna memperoleh serta menggabungkan informasi yang dibutuhkan untuk riset. Objek pada riset ini adalah karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan berjumlah 62 orang. Riset ini memakai cara *Simple Random Sampling* yaitu suatu metode sampling yang dilakukan dengan cara random. Dalam menetapkan parameter sampel dari suatu populasi dapat dilakukan dengan memakai formula Slovin.

Dalam riset ini memakai sampel persen kelonggaran ketidaktelitian disebabkan kelalaian pemungutan sampel yang masih bisa dibenarkan sebanyak 10%. Berdasarkan informasi ini maka besaran sampel yang bisa didapati dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{62}{1 + 62(0,10)^2} \\ &= 38,27 \\ n &= 38 \end{aligned}$$

Untuk memenuhi syarat penentuan sampel pada penelitian, maka sampel yang dipakai dalam riset ini besarnya adalah 38 responden.

Variabel bebas dalam riset ini adalah proses rekrutmen (X_1), kompetensi (X_2) dan seleksi (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer adalah informasi yang didapat secara langsung oleh pengkaji di lapangan melalui narasumber melalui metode pengamatan, dengar pendapat dan pengedaran kuesioner. Tujuan informasi pada data primer yaitu informasi yang didapat secara langsung oleh pengkaji di lapangan. Sumber informasi dalam riset ini diambil dari PT. Mitra Andal Sejati Medan. Perhitungan variabel dikerjakan dengan memakai skala *Likert*.

Supaya memahami pengaruh proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi terhadap kinerja karyawan dikerjakan dengan uji regresi linear berganda. Rumus umum pada perhitungan persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X_1 = Rekrutmen
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Seleksi
- e = Error (kesalahan)

4. HASIL DAN PENELITIAN

4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Penjabaran ini dikerjakan guna mengukur dugaan dari riset yang telah diformulasikan terdahulu, yaitu supaya memahami apakah ada kontribusi antara proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi atas kinerja. Kaitan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam riset ini diformulasikan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

Tabel 4.1 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	1.971		1.478	.149
	Proses_Rekrutmen	.456	.151	.396	3.017	.005
	Kompetensi	.290	.082	.384	3.539	.001
	Seleksi	.109	.046	.237	2.360	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Bersumber dari Tabel 1 maka didapat persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 2,914 + 0,456X_1 + 0,290X_2 + 0,109X_3$$

- a. Nilai konstanta dari hasil riset ini memperlihatkan nilai sejumlah 2,914 bisa diartikan bahwa apabila tidak ada kontribusi dari variabel bebas seperti proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi, maka variabel terikat kinerja karyawan telah mempunyai nilai sejumlah 2,914.
- b. Variabel proses rekrutmen atas kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,456, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 1, dimana 0,01 perubahan pada variabel proses rekrutmen secara parsial mempengaruhi 0,456 variabel kinerja.
- c. Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,290, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 2, dimana 0,01 perubahan pada variabel kompetensi secara parsial mempengaruhi 0,290 variabel kinerja karyawan.
- d. Variabel seleksi terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,109, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 3, dimana 0,01 perubahan pada variabel seleksi secara parsial mempengaruhi 0,109 variabel kinerja karyawan.

4.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t dipakai untuk membuktikan seberapa jauh kontribusi satu variabel bebas secara tunggal ketika menjelaskan jenis variabel terikat. Pengecekan ini dikerjakan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $38 - 3 - 1 = 35$.

Hasil didapat untuk nilai t-tabel sejumlah 2,030.

- a. Dugaan berlandaskan hasil pengecekan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel proses rekrutmen mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,017. Ini membuktikan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $3,017 > 2,030$. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, proses rekrutmen mempunyai tingkat signifikansi sejumlah $0,005 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berkontribusi signifikan atas kinerja karyawan. Semakin baik proses rekrutmen yang dikerjakan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- b. Dugaan berlandaskan hasil pengecekan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai t-hitung sejumlah 3,539. Hal ini membuktikan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $3,539 > 2,030$. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, kompetensi memiliki tingkat signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan atas kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Dugaan berlandaskan hasil pengecekan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel seleksi mempunyai nilai t-hitung sejumlah 2,360. Hal ini membuktikan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $2,360 > 2,030$. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, seleksi mempunyai tingkat signifikansi sejumlah $0,024 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi berkontribusi signifikan atas kinerja karyawan. Semakin baik seleksi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan supaya memahami seberapa besar hubungan antara variabel bebas.

Tabel 4.2 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.836	2.72087

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dalam riset ini nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sejumlah 0,836. Hal ini berarti bahwa seleksi dipengaruhi oleh variabel proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi sebesar 83,60 %. Sementara kelebihan sebesar $100\% - 83,60\% = 16,40\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam riset ini seperti: motivasi kerja, kebiasaan organisasi, lingkungan operasi, komitmen kerja dan loyalitas.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan

Hasil riset membuktikan bahwa sistem rekrutmen berkontribusi signifikan atas kinerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,456 dengan nilai t-hitung ($3,017 > t$ -tabel ($2,030$)). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Rekrutmen adalah cara pencarian dan penarikan komunitas calon pekerja yang mempunyai peluang untuk mengisi kekosongan jabatan. Pada umumnya perusahaan melaksanakan penarikan yang dikelola bidang sumber daya manusia. Pada umumnya perusahaan lebih fokus dengan metode kegiatan yang berhasil dan berdaya guna, rekrutmen individu yang serasi untuk suatu aktifitas hal yang diprioritaskan. Rekrutmen pada prinsipnya adalah sistem menetapkan dan menarik pemohon kerja yang dapat beraktifitas di industri.

Penerapan penarikan yang tidak sesuai dengan rancangan yang telah ditentukan, bisa menimbulkan masalah yang menuntut dana tinggi, seperti ketidaksesuaian dengan penugasan individu dengan posisi yang diamanahkan, prestasi menurun, absensi pekerja meningkat, selalu telat, sikap anti pada perusahaan, dan periode kedudukan yang tidak tentu. Melalui penarikan yang benar, maka pekerja yang akan didapat lebih bermutu sehingga prestasi mereka pun akan lebih baik. Hasil riset sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki (2017) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan atas kinerja pekerja KFC di Klaten. Hal ini didukung oleh riset Randika (2019) yang menerangkan bahwa rekrutmen berkontribusi signifikan atas kinerja

karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II - Pekanbaru.

4.4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan

Hasil riset membuktikan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan atas kinerja pekerja PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan koefisien regresi bernilai positif sejumlah 0,290 dengan nilai t-hitung (3,539) > t-tabel (2,030). Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka prestasi pekerja semakin tinggi. Kompetensi adalah sifat yang fundamental pada setiap orang yang dikaitkan dengan persyaratan yang direkomendasikan atas prestasi yang berjaya atau berhasil dalam sebuah aktifitas atau kondisi. Kompetensi karyawan merupakan kapabilitas seorang pekerja untuk mendapatkan pada level yang memuaskan di lokasi kerja, termasuk diantaranya kapabilitas individu untuk memindahkan dan menerapkan keahlian dan ilmu tersebut dalam kondisi baru dan menambah faedah yang telah diputuskan. Kompetensi juga menyatakan sifat ilmu dan keahlian yang dimiliki atau diperlukan oleh setiap orang yang menjadikan mereka mampu untuk melaksanakan tugas mereka secara berhasil dan menaikkan parameter mutu kecakapan dalam aktifitas mereka. Penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh Rizki (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan atas kinerja pekerja KFC di Klaten.

4.4.3. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan

Hasil riset membuktikan bahwa seleksi berkontribusi signifikan atas kinerja pekerja PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan koefisien regresi bernilai positif sejumlah 0,109 dengan nilai t-hitung (2,360) > t-tabel (2,030). Hal ini berarti bahwa semakin baik seleksi maka prestasi pekerja semakin meningkat. Aktivitas seleksi karyawan pada umumnya berpusat pada ilmu, keahlian serta kapasitas para pemohon kerja. Tanpa adanya kesesuaian yang baik antara ilmu, keahlian serta kapasitas orang-orang dan tuntutan aktifitas peluang prestasi pekerja akan menurun, perputaran dan absensi akan meningkat, serta masalah-masalah sumber daya manusia lain tinggi. Riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Poernomo dan Hartono

(2019) menerangkan bahwa seleksi berkontribusi signifikan atas kinerja pekerja PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.

4.4.4. Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi terhadap Kinerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan

Dari hasil uji F didapati bahwa proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi berkontribusi signifikan atas seleksi PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan nilai F-hitung sebesar 63,937 > 2,86. Hal ini menunjukkan dengan proses rekrutmen yang semakin baik didukung kompetensi dan seleksi yang semakin ketat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dalam sistem penarikan, maka guna memperoleh pekerja yang baik, handal, berkualitas dan selaras jumlah yang diperlukan industri, maka dibutuhkan adanya cara seleksi dengan mencari orang-orang yang memiliki kompetensi yang baik. Penyeleksian adalah penunjukkan. Menyeleksi adalah suatu akumulasi dari satu alternatif. Cara seleksi melibatkan alternatif dari beragam tujuan dengan mengutamakan beberapa tujuan saja yang ditunjuk. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara unik mengambil ketetapan dengan membatasi besaran karyawan yang dapat dikontrakkasikan dari alternatif sekelompok calon-calon karyawan yang berkemampuan. Adanya proses rekrutmen yang baik dengan memilih orang-orang yang memiliki kompetensi yang baik didukung oleh seleksi yang ketat akan diperoleh karyawan yang berkinerja baik.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil riset tentang "Kontribusi Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi atas Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan" dapat dibuat asumsi yaitu :

1. Proses penarikan berkontribusi positif dan signifikan atas kinerja pekerja pada perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan nilai t-hitung 3,017 > t-tabel 2,030 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$.
2. Kapasitas berkontribusi positif dan signifikan atas kinerja pekerja pada perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan nilai t-hitung 3,539 > 2,030 dengan signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$.

3. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja pekerja pada perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan nilai t-hitung $2,360 > 2,030$ dengan signifikansi sejumlah $0,024 < 0,05$.
4. Sistem penarikan, kompetensi dan seleksi secara simultan berkontribusi positif dan signifikan atas kinerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.. Peningkatan salah satu variabel proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi akan meningkatkan kinerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan di mana diharapkan pada penelitian selanjutnya akan dapat memperbaiki hasil penelitian. Beberapa keterbatasannya yaitu: (1) Sampel yang digunakan dalam penelitian kurang besar dibandingkan dengan populasi. Penggunaan semua populasi sebagai sampel dapat meningkatkan validitas data yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan. (2) Sampel penelitian yang merupakan karyawan PT. Mitra Andal Sejati tidak semuanya bersedia sebagai responden.

5.3. Saran

1. Pihak perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan harus meningkatkan proses rekrutmen yang lebih baik, kompetensi dan seleksi yang lebih ketat sehingga diperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti : motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen kerja dan loyalitas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *MSDM*. Cetakan Pertama. Jakarta : Graha Ilmu.
- Badriyah. 2015. *MSDM*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, I. 2017. *MSDM*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *MSDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, A. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mardianto, A. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Poernomo, H. dan Hartono. 2019. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Journal of Management and Accounting* Vol. 2 (1) : 87 – 101.
- Rizki, M. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KFC di Klaten*. Skripsi. Surakarta : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
- Randika, R. 2019. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II - Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol. 6 Edisi I : 1 – 12.
- Samsudin, S. 2012. *MSDM*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2015. *MSDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *MSDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Surya, D. 2016. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta. Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. 2012. *MSDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media.