PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT. Wibindo Pita Loka Kota Malang)

Sisca Dhea Zefanya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
siscadheazefanya@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:
M. Abdi Dzil Ikhram W

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen terhadap kinerja dengan kompetensi variabel mediasi pada karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang. Alasan peneliti menjadikan PT. Wibindo Pita Loka sebagai objek karena terdapat kendala pada rekrutmen. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang yang berjumlah 27 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Uji instrumen yang telah dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis uji asumsi klasik yaitu uji heteroskedasitas, uji normalitas telah dilakukan dalam penelititan ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini analisis jalur. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Rekrutmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa kompetensi positif signifikan memediasi rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah perusahaan menyebarkan informasi rekrutmen melalui media cetak atau elektronik dan menerapkan konsep diri, nilai-nilai dan karakteristik pribadi dalam merekrut karyawan.

Kata kunci: Rekrutmen, Kompetensi, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment on employee performance with competence as mediation variable to employees of PT. Wibindo Pita Loka Malang. The reason researchers made PT. Wibindo Pita Loka as an object because there are constraints on recruitment. This type of research is explanatory research. Respondents in this study were employees of PT. Wibindo Pita Loka Malang amounting to 27 people. Instrument tests that have been conducted are validity tests and reliability tests. Analysis of classical assumption test is heteroskedasitas test, normality test has been conducted in this research .Hypothesis testing in this research path analysis. Recruitment has a significant impact on competence. Sampling in this study using saturated sample or sense technique. Recruitment has a significant impact on competence. Competence has a significant impact on performance. This study has the conclusion that competence positive not significantly mediates recruitment to employee performance. The advice in this research is that companies disseminate recruitment information through print or electronic media and apply self-concepts, values and personal characteristics in recruiting employees.

Keywords: Recruitment, Competence, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industri 4.0 merupakan sebuah era dimana segala kegiatan organisasi mampu diselesaikan oleh kemajuan teknologi dan dipermudah dengan internet, dibalik kemajuan teknologi yang diterapkan perusahaan masa kini tentunya tidak luput dari campur tangan manusia dalam mengelolanya. Kemajuan teknologi saat ini lebih banyak menggunakan tenaga robot dibandingkan tenaga manusia serta lebih menguntungkan bagi suatu perusahaan dikarenakan industri yang tidak padat karya. Pesatnya kemajuan teknologi saat ini harus tersendat akibat munculnya virus corona yang mampu menyebar dengan mudah melalui sentuhan dan kerumunan orang sehingga pemerintah mendorong untuk adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berdampak pada kondisi perekonomian dan banyak bisnis yang tutup. Ketika banyak usaha yang tutup dan jarang pembeli maka terjadilah kerugian pada perusahaan sehingga perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kondisi ini menyebabkan organisasi usaha melakukan efisiensi dan memperkerjakan sedikit orang (Ramadhani, 2020).

Berdasarkan kondisi yang ada maka dibutuhkan (*agile organitation)* sumber daya manusia yang fleksibel dan adaptif. Sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan adanya dampak dan perubahan kondisi pada era pandemi. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut dapat diperoleh melalui proses rekrutmen yang benar (Sumarno, 2020).

Perusahaan mampu bekerja dengan baik apabila memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi. Sejalan dengan hal itu maka langkah awal yang dilakukan adalah merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen yang diterapkan pada perusahaan umumnya menerapkan proses seleksi administrasi, psikotes, wawancara, dan tes kesehatan. Seleksi administrasi terdiri dari surat lamaran, *Curriculum Vitae (CV)*, transkrip nilai, *fotocopy* ijazah, *fotocopy* Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan pas foto 4x6 (*FAQ recruitment* BCA, 2018). Menurut Yulyanti (2009), rekrutmen penting karena perencanaan pegawai mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, pendidikan dan latihan serta pembinaan karir akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dimasa depan kinerja organisasi tetap terjaga.

Perusahaan masih banyak yang tidak mencari karyawan sesuai kebutuhan

untuk menunjang keberhasilan kinerja dan meningkatkan profesionalitas pegawai. Yulyanti (2009) menyatakan bahwa pentingnya prinsip *the right man on the right place* pada perusahaan. *The right man on the right place* adalah menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan *job desk* yang ada (Yulyanti, 2009).

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2010), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menjadikan mampu untuk melakukan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*). Sarita (1999) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia (SDM) per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan ditentukan oleh faktor individual (seperti kemampuan dan upaya) dan faktor-faktor diluar kendali langsung diri karyawan (seperti keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja, dan seterusnya). (Bacal, 2002; Darma, 2005).

Proses rekrutmen yang baik mampu mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Rekrutmen memiliki prinsip-prinsip penting dalam melakukan rekrutmen yang baik. Menurut Rivai & Sagala (2009) prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen salah satunya adalah mutu karyawan yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Sedangkan realita yang ada perusahaan sulit untuk menerapkan proses rekrutmen yang ideal.

Terdapat dinamika di perusahaan, kondisi yang sangat kompleks. Tantangan perusahaan mencari sumber daya manusia (SDM) yang fleksibel. Matutina (2001) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada tiga dimensi kualitas yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi merupakan kemampuan sebagai salah satu parameter bahwa sumber daya manusia (SDM) dikatakan berkualitas. Perusahaan perlu memiliki tahapan rekrutmen yang baik agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT. Wibindo Pita Loka merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi pita dan sling. Pita yang dibuat ini sudah melakukan ekspor dan impor. Perusahaan ini telah berdiri selama 10 tahun lamanya namun dahulu perusahaan ini hanya atas nama pribadi dan hanya berbentuk CV *(Commanditaire Venootschap)*. Terdapat masalah pada proses rekrutmen dimana perusahaan hanya menggunakan nilai rapor SMA (Sekolah Menengah Atas) sebagai tolak ukur kompetensi dan posisi sehingga kualifikasi yang dimiliki karyawan tidak mencerminkan kompetensi yang dibutuhkan dan spesifikasi pekerjaan yang kurang tepat. Nilai rapor SMA tidak menunjukkan sikap atau karakteristik pribadi seseorang. Menurut Parwanti, dkk (2014) bahwa rapor adalah laporan hasil kegiatan belajar siswa selama periode tertentu atau jenjang belajar yang berupa periode semesteran (6 bulan) yang diimplementasikan dalam bentuk nilai mata pelajaran dengan penilaian kepribadian, sikap dan tingkah laku". Hal ini mengakibatkan posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan tanggungjawabnya sehingga karyawan merasakan tekanan kerja yang tinggi. Hal ini diungkapkan pada saat wawancara dengan pemilik perusahaan pada tanggal 10 Oktober 2020. Proses rekrutmen dan kompetensi di perusahaan PT. Wibindo Pita Loka tidak efektif dan efisien dalam menyeleksi karyawan.

Penelitian Poernomo dan Hartono (2019), rekrutmen memiliki dampak positif terhadap kompetensi. Potale, Lengkong, dkk. (2016) menyatakan bahwa proses rekrutmen memiliki suatu dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang dimana ini juga didukung dengan penelitian dari Pembagio, Utami, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang ditulis oleh Pembagio, Utami, dkk. (2013) menyatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan , menurut penelitian yang dilakukan oleh Sundari (2018) variabel rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aristana dan Suthana (2014) menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif terhadap kompetensi karyawan dan hal ini membuktikan bahwa dari setiap rekrutmen yang dilakukan memiliki dampak negatif terhadap peningkatkan kompentensi karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung secara keseluruhan. Terlebih lagi, Posuma (2013) menyatakan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang lemah. Sehingga terdapat inkonsistensi terhadap penelitian pada variabel rekrutmen, kinerja dan kompetensi, penelitian ini masih terdapat celah penelitian *(research gap).*

Dari uraian penelitian ini berjudul : **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Wibindo Pita Loka Malang”.**

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Nurmansyah (2011) , mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Malthis (2001) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Terdapat 3 indikator rekrutmen yang digunakan orientasi pasar yaitu :

1) Dasar sumber perekrutan pegawai.
2) Sumber pegawai.
3) Metode perekrutan pegawai.

Kinerja

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemapuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

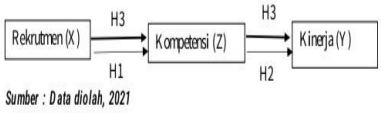
Kompetensi

Menurut Dharma (2010), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Spencer dan Spencer (2007), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
5) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Hipotesis Penelitian



Sumber : Data diolah, 2021

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wibindo Pita Loka Malang

H2 : Rekrutmen dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Wibindo Pita Loka Malang

H3 : Kompetensi memediasi pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Wibindo Pitaloka

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Wibindo Pita Loka. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menggambarkan atau memprediksi, mengembangkan dan menguji teori, dengan statistika dan matematika sebagai metode analisis data. Penelitian ini dilakukan di PT. Wibindo Pita Loka yang beralamat Perumahan Villa Puncak Tidar D-51-53 Kota Malang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh atau sensus. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jika objeknya kecil (kurang dari 30 orang) sebaiknya menggunakan sampel total (sensus), artinya semuanya dijadikan objek penelitian.Sampel penelitian ini adalah 27 karyawan PT Wibindo Pita Loka.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 orang (22,22 persen), memiliki usia 21 sampai 30 tahun sebanyak 16 orang (59,66 persen), memiliki usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 5 orang (18,52 persen). Responden yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 7 orang (25,39 persen) dan wanita sebanyak 20 orang (74,07 persen). Responden yang memiliki Pendidikan SMP sebanyak 4 orang (14,81 persen), yang memiliki Pendidikan SMA sebanyak 16 orang (59,26 persen), yang memiliki Pendidikan Diploma sebanyak 3 orang (11,11 persen), dan yang memiliki Pendidikan S1 sebanyak 4 orang (14,81 persen).

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan menghasilkan nilai rhitung > rtabel (0,381) dan nilai sig < 0.05. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh

item variabel independent dalam variabel penelitian ini telah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Sebuah variabel dikatakan reliable jika nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,07 (Ghozali, 2018) Berikut adalah hasil uji reliabilitas penelitian ini:

No.	**Variabel**	***Alpha Cronbach's***	**Keterangan**
1	X	0.809	Reliabel
2	Z	0.905	Reliabel
3	Y	0.898	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel tersebut menjelaskan bahwa seluruh variabel menghasilkan cronbach alpha > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen dalam variabel penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal dan mendekati normal (Ghozali,2011). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.658 dan 0,839. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,658 > 0,05) dan (0,839 > 0,05). Sehingga uji *Kolmogorov-Smirnov* tersebut mampu mendukung hasil analisis grafik P-Plot, yaitu data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2018). Data penelitian dapat dikatakan berkolerasi secara linier apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji linieritas dilakukan dengan uji F dengan menggunakan program SPSS.

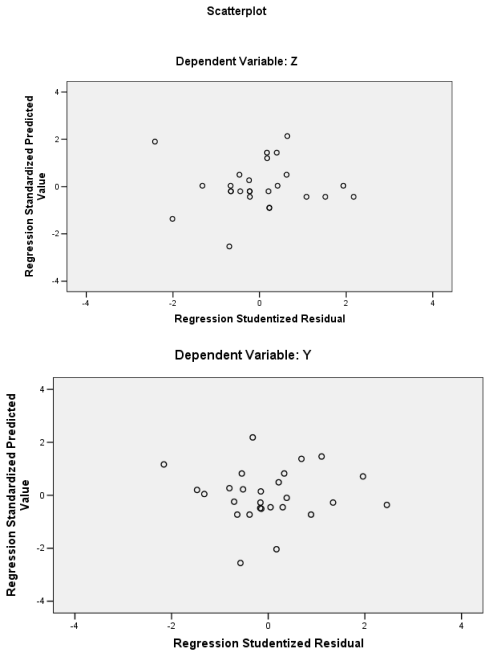
Variabel	***Sig. Deviation from Linierity***	**Keterangan**
X → Z	0,072	Linier
Z → Y	0,123	Linier

Sumber : Data diolah peneliti,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bahwa nilai sig. variabel bebas terhadap variabel Y lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel ini mempunyai hubungan linier.

Uji Heterokesdastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain



. *Sumber Data diolah peneliti, 2021*

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa titik-titik menyebar dengan Pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Pengujian rekrutmen terhadap kompetensi karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang

Uji Model Persamaan Pertama

Model	R	R square	Adjusted R	Std. Error Of	Dur bin-
			Square	the Estimate	Waston
1	.691	.478	.457	4.69673	1.997

Predictors (Constant), X

Dependenr Variable Z

Sumber Data diolah peneliti, 2021

Model persamaan I yaitu mengukur pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi (Z) adalah sebesar 0.478 atau 47,8 persen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model persaman I, variabel rekrutmen dapat memprediksi variabel kompetensi karyawan sebesar 47,8 persen dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Serempak Model Persamaan Pertama

Annova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	504.370	1	504.370	22.684	.000
Residual	551.482	25	22.059		
Total	1055.852	26			

Predictors (Constant), X

Dependen: Variable Z

Sumber Data diolah peneliti, 2021

Hasil uji simultan diperoleh skor 22.684 dengan signifikansi sebesar 0.000 bahwa variabel rekrutmen ini secara serempak berpengaruh terhadap kompetensi.

Uji t Serempak Model Persamaan Pertama

Model	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	6.693		5.728	.000
X	.215	.691	2.172	.040

Dependen: Variable Z

Sumber Data diolah peneliti, 2021

Uji t menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Z) sebesar 0.691 dengan signifikan 0.040. Apabila rekrutmen semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi.

Hasil uji t antara variabel rekrutmen terhadap kinerja menunjukkan thitung sebesar 2.172 . Nilai tersebut lerbih besar dari ttabel (α = 0.05) sebesar 2.060 (2.172 > 2.060). Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,040 (< 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif siginifkan terhadap kompetensi.

2. Pengujian Koefisien Rekrutmen dan Kompetensi terhadap kinerja PT. Wibindo Pita Loka Malang

Uji Model Persamaan Kedua

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.767	.588	.554	4.07655

a. Dependent Variable: X,Z

b. Predictors: (Constant), Y

Sumber : Data diolah peneliti,2021

Model persamaan II yaitu mengukur pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.588 atau 58,8 persen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model persaman I, variabel rekrutmen dan kompetensi dapat memprediksi variabel kinerja karyawan sebesar 58,8 persen dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Serempak Model Persamaan Kedua

Annova

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	569.014	2	284.507	17.120	.000
Residual	398.838	24	16.618		
Total	967.852	26			

a. Dependent Variable: X,Z
b. Predictors: (Constant), Y

Sumber : Data diolah peneliti,2021

Nilai F hitung sebesar 17,120. Sedangkan F tabel (α = 0.05 ; db regresi = 2 : db residual = 24) adalah sebesar 3,403. Karena F hitung > F tabel yaitu 17120 > 3,403 atau nilai sig F (0,000) < α = 0.05 maka model analisis regresi adalah

signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Rekruitmen dan Kompetensi

Uji t Serempak Model Persamaan Kedua

Model	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	7.379		1.532	.139
X	.258	.400	2.207	.037
Z	.174	.434	2.391	.025

a. Dependent Variable: X,Z

b. Predictors: (Constant), Y

Sumber : Data diolah peneliti,2021

Uji t menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,400 dengan signifikan 0.037.

Hasil pengujian pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.20. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Koefisien beta sebesar 0,400 menunjukkan bahwa pengaruh Rekruitmen terhadap Kinerja, dengan t_{hitung} sebesar 2,207 dan probabilitas sebesar 0,037 ($p<0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Rekruitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien beta sebesar 0,434 menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, dengan t_{hitung} sebesar 2,391 dan probabilitas sebesar 0,025 ($p<0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima.

3. Pengujian Koefisien Jalur Rekrutmen terhadap kinerja dimediasi oleh variabel kompetensi

Skor P_1 yaitu Hasil statistik Rekrutmen terhadap Kinerja adalah 0.400 (sig .037). Berdasarkan tabel 4.15 didapatkan skor P_2 yaitu Hasil statistik Rekrutmen terhadap kompetensi 0.691 (sig .000). Berdasarkan pada tabel 4.20 didapatkan skor P_3 yaitu Hasil statistik kompetensi terhadap kinerja adalah 0.434 (sig.025).

e1 = $\sqrt{(1-0.478)}$ = 0.722

e2 = $\sqrt{(1-0.588)}$ = 0.641

Sp2 = 0.215

Sp3 = 0.174

4.a) Penghitungan Skor β (beta) dari Pengaruh tidak Langsung

Besarnya pengaruh langsung adalah 0.400 (standardized). Besarnya koefisien

tidak langsung adalah 0.300. Total pengaruh rekrutmen kepada kinerja adalah sebesar 0.400+ (0.691* 0.434) = 0.700

4.b) Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

$Sp_2p_3 = \sqrt{P3^2 * Sp2^2 + P2^2 * Sp3^2 + Sp2^2 * Sp3^2}$

$= \sqrt{0.434^2 * 0.215^2 + 0.691^2 * 0.174^2 + 0.215^2 * 0.174^2}$

$= \sqrt{0.188 * 0.046 + 0.477 * 0.030 + 0.046 * 0.030}$

$= \sqrt{0.008 + 0.014 + 0.001}$

$= \sqrt{0.023} = 0.151$

$t = \frac{P_2 \, x \, P_3}{Sp_2P_3} = \frac{0.691*0.434}{0.151}$

$t = \frac{0.300}{0.151} = 1.986$

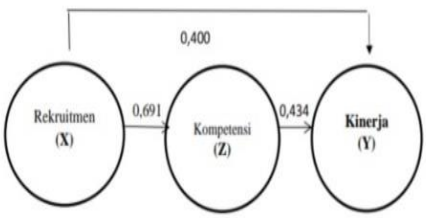
karena t = 1986 lebih besar dari t tabel **0.05** yaitu **1.71** maka hubungan positif dan signifikan

Nilai t hitung sebesar 1.986 tersebut lebih besar dari 1.71 yang berarti bahwa variabel mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh langsung dari variabel Rekruitmen terhadap Kinerja melalui Kompetensi dapat ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dapat memediasi dengan signifikan hubungan antara Rekruitmen terhadap Kinerja. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi terbukti sebagai variabel *mediasi* dalam hubungan antara Rekrutmen dengan Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0.300 . Total pengaruh (*Total Effect*) rekrutmen terhadap kinerja melalui kompetensi 0.700 . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi mediator bagi hubungan antara variabel rekrutmen dengan kinerja.

a. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.8 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Rekruitmen terhadap Kompetensi sebesar 0,691 Koefisien variabel Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,434. Koefisien variabel Rekruitmen terhadap Kinerja sebesar 0,400

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti,2021

Diagram Model Jalur Variabel Rekruitmen, Kompetensi, dan Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti,2021

Keterangan:

X sebagai variabel *independen* (bebas) Rekruitmen

Z sebagai variabel *mediator* (antara) Kompetensi

Y sebagai vaiabel *dependen* (terikat)
Kinerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang dengan menggunakan uji koefisien jalur, dapat dinyatakan variabel rekrutmen terhadap kompetensi dengan t_{hitung} sebesar 4,782 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p<0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi rekrutmen maka akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Poernomo dan Hartono (2019), rekrutmen memiliki dampak positif terhadap kompetensi. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faradina (2013) bahwa Rekrutmen terhadap kompetensi memilik pengaruh cukup signifikan.

Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat dinyatakan rekrutmen kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui variabel rekrutmen dan kompetensi bernilai positif yaitu 0.400 dan 0.434 memberikan arti bahwa rekrutmen dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Apabila kompetensi semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi. Hasil uji t antara variabel rekrutmen terhadap kinerja menunjukkan thitung sebesar 2.207. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel ($\alpha = 0.05$) sebesar 2.060 (2.207 >2.060). Nilai signifikansi sebesar 0,037 (< 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif siginifkan terhadap kinerja. Hasil uji t antara variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan thitung sebesar 2.391. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel ($\alpha = 0.05$) sebesar 2.060 (2.391>2.060). Nilai signifikansi sebesar 0,025 (< 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif siginifkan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Indyani dan Dewi (2020), kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan Pembagio, Utami, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi memediasi pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang

Berdasarkan hasil pengujian, yang dilakukan pada karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang dengan menggunakan analisis jalur dapat dinyatakan bahwa kompetensi memediasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Hal tersebut dapat diketahui pada nilai t sebesar 1.986 tersebut lebih besar dari 1.71 yang berarti bahwa variabel mediasi tersebut positif tidak signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel rekrutmen terhadap kinerja melalui kompetensi dapat diterima.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan Pembagio, Utami, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Potale, Lengkong dan Moniharapon (2016) menyatakan bahwa proses rekrutmen memiliki suatu dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malau dan Sumali (2019) yang menyatakan pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Variabel rekrutmen memiliki pengaruh secara langsung terhadap kompetensi yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen maka akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi.
2. Variabel rekrutmen dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Wibindo Pita Loka Malang. Arah hubungan positif menunjukkan semakin baik kompetensi maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi karena terdapat pengaruh yang positif signifikan. Maka semakin baik rekrutmen akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi

dan juga akan membawa peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

1. PT. Wibindo Pita Loka Malang diharapkan mampu meningkatkan kualitas rekrutmen dari segi metode maupun sumber rekrutmen. PT. Wibindo Pita Loka Malang perlu meningkatkan penyebaran iklan lowongan pekerjaan melalui media cetak ataupun media elektronik. Perluasan iklan lowongan untuk menarik semakin banyak masyarakat dan mengajukan lamaran, sehingga semakin tinggi kesempatan perusahaan untuk memperoleh calon karyawan sesuai kompetensi yang dibutuhkan. PT. Wibindo Pita Loka Malang bisa melakukan dengan bekerja sama terhadap sekolah atau universitas mengirimkan lulusan terbaiknya untuk melamar perusahaan ini. Hal ini merujuk pada jawaban responden yang dominan setuju pada karyawan memperoleh informasi rekrutmen melalui karyawan yang bekerja di PT Wibindo Pita Loka.
2. Rekrutmen dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Perusahaan harus mencari karyawan yang kompeten dan mampu meningkatkan kualitas rekrutmen dari segi metode maupun sumber rekrutmen. Karyawan yang kompeten memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil.
3. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Pada penerapan teoritis (Spencer dan Spencer, 2007), indikator teoritis terdapat pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai- nilai, karakteristik pribadi, dan motif. PT Wibindo Pita Loka belum menerapkan konsep diri dan nilai nilai serta karakteristik pribadi. PT. Wibindo Pita Loka perlu menerapkan konsep diri dan nilai nilai serta karakteristik pribadi agar memiliki karyawan yang kompeten. Alasan perlunya indikator tersebut karena karyawan yang kompeten memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil. Ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, Robiatul. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Malang. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Agustin, Dwi., Mulyadi Edi ., Dahlan Jarmawi Afgani. 2020. Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat). *Jurnal Ilmu Administras*i. Vol 2 no 2.

Aldi dan Febri. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *E-Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*. Vol 8, No.1.

Aristana, I Nengah ., Suthanaya Putu Bagus.2014. Pengaruh Rekrutmen Dan Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar Srinadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol 20 no 1.

Azam, Ismul. 2015. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

BCA, FAQ recruitmen BCA ,2018, diakses pada 31 Oktober 2020,

Burhanuddin, Chairul Iksan ., Abdi, Muhammad Nur. 2020. Ancaman Krisis Ekonomi Global Dari Dampak Penyebaran Virus Corona. *Jurnal Stienoberl Indonesia.* Vol 17 no 1.

`Damayanti,Hanafi,Afriyadi 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang*),Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* ,Vol 15 No 2

Faridina. 2013. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara III Cabang Kantor Direksi, Medan). *Universitas Sumatera Utara*

Isnawati. 2017. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. UIN Raden Fatah Palembang.

Malau, April Gunawan., Barasa, Larsen. Bambang Sumali. 2019. Effect of Competence and Ship Crew Discipline on Performance PT. Myclin Express Offshore. *International Review of Management and Marketing.* Vol 9 no 5.

Pambagio, Nindrijo Sunu., Utami, Hamidah Nayati ., N, Gunawan Eko. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karayawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 4 no 1.

Permatasari, Lily Desianti ., D.S, Agus Hermani. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Sragen .*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.* Vol 9 no 1.

Posuma, Christilia. O. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Emba*. Vol 1 no 4.

Prastiwi, Lita Era . 2018. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Galang Harkat Busana Probolinggo)*. Universitas Brawijaya.

Putri, Nikita Alfiraning. 2018. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya.* Vol 6 no 1

Ramadhani. Pipit Ika. 2020. Jakarta Kembali PSBB, PHK Massal Tak Terbendung. Diakses pada https://www.liputan6.com/bisnis/read/4353026/jakarta-kembali-psbb-phk-massal-tak-terbendung.

Saputra, I Putu Ari., Bagia, I Wayan., Suwendra, I Wayan. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 4.

Sekaran, U. 2003. *Research Methods For Business A skill Building Approach. America : Herminatage Publishing Services*.

Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta*. : Salemba Empat

Suhartini, Eka.2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM). *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*. Vol 2 no 1.

Sumarno. Totok J. 2020. Sumber Daya Manusia Tetap Harus Adaptif di Masa Pandemi Covid-19. Diakses pada https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2020/sumber-daya-manusia-tetap-harus-adaptif-dimasa-pandemi-covid-19/

Sundari, Sari.2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Meikarta)*. President University

Suwarto, FX., Subyantoro, Arief . 2019. The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal Of Computer Networks and Communications Security.* Vo 7 no 7.

Yulianti., Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal*

Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol 16
no 3