

## PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI KARYAWAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUKSES MITRA SEJAHTERA

Femilia Wulansari

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa  
Timur 64112

[femiliaws890@gmail.com](mailto:femiliaws890@gmail.com)

### Abstract

*This research is motivated by Improving employee performance will bring progress for companies to be able to survive in an unstable business environment competition. Researchers found several interesting things to be researched, such as recruitment that is not in accordance with SOPs, suboptimal competencies, less assertive leadership and less than-optimal employee performance at PT. Mitra Sejahtera Success. The purpose of this study is to determine the influence of recruitment, employee competence, and leadership on employee performance both partially and simultaneously at PT. Success Mitra Sejahtera Kediri. This study used a quantitative approach with a causality method. The population in this study was all employees of PT. Success Mitra Sejahtera. The sample used in this study was 50 employees. The sampling technique uses proportional random sampling. The sample in this study is employees working at PT. Success of Mitra Sejahtera Kediri. The conclusion of this study is that recruitment has a significant effect on employee performance, competence does not have a significant effect on employee performance, and leadership has a significant effect on employee performance. Recruitment, competence, and leadership simultaneously affect employee performance at PT. Success of Mitra Sejahtera Kediri.*

*Keywords : Recruitment, Competence, Leadership, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peningkatan kinerja karyawan yang membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Peneliti menemukan beberapa hal menarik untuk diteliti, seperti rekrutmen yang tidak sesuai dengan SOP, Kompetensi yang kurang optimal, Kepemimpinan yang kurang tegas serta Kinerja Karyawan yang kurang maksimal di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik sampel menggunakan *proportional random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen, kompetensi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mencapai tujuan. Inovasi yang maju akan sia-sia jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara aktif dan produktif. Aset manusia bisa menjadi suatu hal yang dapat dipengaruhi oleh banyak variabel yang dapat secara langsung atau tidak langsung juga mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik atau lebih buruk.

Eksekusi representatif menggabungkan kualitas dan jumlah hasil dan kualitas yang tak tergoyahkan dalam pekerjaan. Dengan tingginya kinerja pekerja, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, penting untuk mengatur dan mengawasi sumber daya manusia sebaik mungkin. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam persiapan perbaikan perusahaan dan memang bersifat nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus terus

diciptakan dan dikoordinasikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Latihan manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: pengaturan sumber daya manusia, perolehan, kursus, peningkatan, pemeliharaan, dan pengeluaran. Ini bisa menjadi perencanaan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang hebat dengan sukses dan mahir. Salah satu latihan dalam administrasi SDM adalah pendaftaran.

Kinerja akan membantu organisasi berkembang dalam iklim bisnis yang kompetitif. Akibatnya, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi masalah manajemen yang paling berat karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (Riyana, 2020). Melakukan penilaian operasional secara berkala terhadap efektivitas organisasi dan pegawai berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan (Nuizu, 2019). Sikap dan perilaku karyawan terhadap brand work, serta orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasional (Nizamuddin, 2018). Eksekusi adalah hasil atau pada umumnya tingkat kemenangan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hasil yang mungkin, seperti tolok ukur kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020). Sinuhaji (2019) Pendaftaran bisa menjadi strategi untuk mendapatkan spesialis yang berkualitas. Selain itu, pendaftaran dapat berupa rangkaian latihan untuk menemukan dan menarik calon pekerja dengan inspirasi, kemampuan, penguasaan dan informasi. Sependapat dengan hasil penyelidikan yang dilakukan oleh Pratisardy & Lukito (2019), menjelaskan "benar-benar Kepastian awal dari kemenangan atau kekecewaan sebuah perusahaan di masa depan adalah ketika memilih. Jika perusahaan berupaya mendorong orang-orang yang kompeten, terampil dan jeli maka satu langkah menuju kemenangan. Tapi jika tidak, itu masalah menunggu waktu ketika perusahaan akan berhenti bekerja." Hadiaty & Astriyana (2019) dan Syafitri & Chairael (2019) menambahkan bahwa pendaftaran bekerja tidak seperti yang memenuhi aksesibilitas perwakilan, lebih dari itu kapasitas pendaftaran sebagai metodologi administrasi dalam mengawasi sumber daya manusia yang lazim. Biasanya karena kualitas pelaksanaan perwakilan yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana strategi pendaftaran ini diaktualisasikan. Kelebihan dari wamil adalah menampilkan karya sebagai "The Correct Man on The Correct Put", dimana hal ini dapat menjadi pegangan bagi para supervisor dalam menempatkan buruh atau pekerja di perusahaannya. Karena perwakilan adalah sumber daya penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain pendaftaran, kompetensi dapat menjadi karakteristik utama yang dimiliki seseorang yang dapat diharapkan kinerja yang baik. Apabila perwakilan memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerja parapekerja tersebut dapat menjalankan kewajibannya dengan baik pula. Davis dan Newstroom (Busro, 2018: 25) dikutip dari buku Human Asset Administration karangan Mahmudah Enny W berpendapat bahwa kompetensi dapat dilihat dari kapasitas dan informasi yang dimiliki oleh setiap manusia. Setiap peningkatan kompetensi Aset Manusia harus didasarkan pada hasil ujian kerja dan kebutuhan kerja yang ada agar peningkatannya tepat sasaran. Dengan begitu kompetensi SDM yang berkualitas akan menjadi perangkat yang sangat pas untuk memajukan pelaksanaan setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana semakin baik kompetensi pekerja, kinerja pekerja semakin meningkat. Kompetensi yang besar membuat perbedaan perusahaan membuat budaya eksekusi yang tinggi (Ruswandi, 2004).

Otoritas seorang perintis harus mampu membangun hubungan individu yang hebat antara mereka yang terdorong dan mereka yang memimpin, sehingga saling menghormati, berbagi keyakinan, berbagi menawarkan bantuan dan rasa solidaritas dapat muncul. Seorang pionir harus mampu berpikir metodis dan rutin, memiliki keterlibatan dan informasi serta mampu menyusun rencana hampir apa yang akan dilakukan (Budi, 2023). Otoritas yang tidak berdaya tentu dapat menghambat latihan operasional, dan kebiasaan buruk sebaliknya otoritas yang solid memberdayakan pencapaian bawahan dan latihan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Pada premis inilah selama pertimbangan pelopor dikoordinasikan kepada bawahannya, pada saat itu eksekusi perwakilan akan tinggi. Otoritas adalah seseorang yang dapat memutuskan prosedur, mampu membentuk rencana, dan dapat menjadi inspirasi bagi bawahan sehingga mereka dapat menciptakan eksekusi yang layak dan mahir (Purwadi, 2020). Administrasi adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompok untuk mewujudkan tujuan tertentu (Widodo, 2020).

PT. Sukses Mitra Sejahtera dapat menjadi Perusahaan Risiko Terkendala yang bergerak dalam industri Pembuatan Kayu Lapis (Plywood). Dalam rangka menciptakan bisnis terhadap iklan gratis AEC (ASEAN Financial Community), perusahaan, yang didirikan pada tahun 2010, menerapkan kesadaran tinggi Visi dan misi perusahaan adalah untuk menjadi industri kayu lapis skala dunia dengan barang-barang yang bersaing di pasar rumah tangga dan luar dan memastikan aksesibilitas bahan mentah yang disimpulkan dari sumber yang sah, sehingga dapat memberikan barang-barang berkualitas solid dan menjamin kepuasan klien. Sebagai perusahaan multinasional dengan fasilitas manufaktur mutakhir dan komitmen terhadap kemajuan teknologi, PT. Sukses Mitra Sejahtera mempekerjakan tenaga kerja yang cukup besar, memerlukan kepemimpinan yang baik dari para pemimpinnya untuk memastikan bahwa kinerja karyawan meningkat dalam mengejar tujuan organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan gaya penelitian causal link dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Rekrutmen, kompetensi karyawan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan adalah beberapa faktor yang diperiksa. Berbagai metode statistik, termasuk regresi linier berganda, koefisien determinasi, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji

validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis, digunakan dalam analisis data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X<sup>1</sup>)**

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.492	0.279	Valid
2.	X1.2	0.316	0.279	Valid
3.	X1.3	0.289	0.279	Valid
4.	X1.4	0.303	0.279	Valid
5.	X1.5	0.286	0.279	Valid
6.	X1.6	0.892	0.279	Valid

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel di atas 1 dapat diketahui hasil uji validitas variabel rekrutmen (X<sup>1</sup>) lebih tinggi lebih tabel r ( 0,279 ) . Konfirmasi tertulis ini bahwa semua perekrutan dimodifikasi kuesioner valid .

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X<sup>2</sup>)**

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.691	0.279	Valid
2.	X2.2	0.282	0.279	Valid
3.	X2.3	0.672	0.279	Valid
4.	X2.4	0.560	0.279	Valid
5.	X2.5	0.539	0.279	Valid
6.	X2.6	0.865	0.279	Valid
7.	X2.7	0.493	0.279	Valid
8.	X2.8	0.994	0.279	Valid
9.	X2.9	0.791	0.279	Valid
10.	X2.10	0.290	0.279	Valid
11.	X2.11	0.493	0.279	Valid
12.	X2.12	0.994	0.279	Valid

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji legitimasi variabel kompetensi (X<sup>2</sup>) dengan hasil yang didapat adalah pada r-tabel (0,279). Dengan demikian menyatakan semua survei variabel kompetensi perwakilan substansial.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X<sup>3</sup>)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
X3.1 Pearson Correlation	1	-	-	-	.019	-	.169	.187	-.149	.232
Sig. (2-tailed)		.026	.057	.089	.894	.316	.241	.194	.303	.105
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2 Pearson Correlation	-	1	-	.151	-	-	.207	.376**	-.115	.090
Sig. (2-tailed)	.026		.057	.294	.529	.452	.150	.007	.426	.532
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3 Pearson Correlation	-	-	1	-	.034	-	.011	-.176	.168	-.057
Sig. (2-tailed)	.057	.057		.017	.813	.651	.941	.220	.244	.696
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4 Pearson Correlation	-	.151	-	1	-	.036	-	.345*	-	-.046
Sig. (2-tailed)	.089	.294	.017		.878	.803	.084	.014	.016	.751
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5 Pearson Correlation	.019	-	.034	-	1	-	.076	.141	-.074	.312*
Sig. (2-tailed)	.894	.091	.813	.878		.351	.602	.328	.610	.027
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6 Pearson Correlation	-	-	-	.036	-	1	-	-.237	.302*	-.186
Sig. (2-tailed)	.145	.109	.066	.803	.351		.561	.098	.033	.196
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7 Pearson Correlation	.169	.207	.011	-	.076	-	1	.202	-.094	.091
Sig. (2-tailed)	.241	.150	.941	.084	.602	.561		.160	.514	.531

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji legitimasi variabel administrasi (X3) dengan hasil yang didapat berada di atas tabel r (0,279). Oleh karena itu sertifikasi semua survei variabel otoritas sangat besar.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1 Pearson Correlation	1	.063	.117	.095	-.146	.000	.102	-.073
Sig. (2-tailed)		.662	.418	.511	.313	1.000	.482	.614
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2 Pearson Correlation	.063	1	-.218	.058	.098	.295*	.098	.213
Sig. (2-tailed)	.662		.128	.691	.499	.038	.498	.138
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3 Pearson Correlation	.117	-.218	1	.119	.097	-.241	.024	-.017
Sig. (2-tailed)	.418	.128		.412	.502	.092	.870	.905
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4 Pearson Correlation	.095	.058	.119	1	.468**	.034	.603**	-.015
Sig. (2-tailed)	.511	.691	.412		.001	.815	.000	.918
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5 Pearson Correlation	-.146	.098	.097	.468**	1	-.065	.307*	.248
Sig. (2-tailed)	.313	.499	.502	.001		.654	.030	.082
N	50	50	50	50	50	50	50	50

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji legitimasi variabel eksekusi representatif (Y) dengan hasil yang didapat berada di atas tabel-r (0,279). Dengan demikian menyatakan semua survei variabel eksekusi yang representatif sangat besar.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Rekrutmen (X1)	0.922	6
Kompetensi karyawan (X2)	0.923	12
Kepemimpinan (X3)	0.891	10
Kinerja Karyawan (Y)	0.912	8

Sumber : (Olah Data, 2023)

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel dinyatakan realibel karena melebihi batas koefisien realibilitas (0,600) sehingga untuk bagian selanjutnya masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Analisis Deskriptif

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid%	Persen Kumulatif%
Valid	laki-laki	29	53.1	53.1	53,1
	Perempuan	21	46.9	46.9	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan karakteristik subjek yang diklasifikasikan menurut jenis pada tabel 6, terlihat bahwa subjek laki – laki memiliki frekuensi sebanyak 29 responden terhitung 53.1%. Sedangkan responden perempuan yang diterima sebanyak 21 responden dengan persentase (46.9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT SMS adalah laki – laki.

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frekuensi	(%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
<b>Valid</b>	< 21 tahun	3	4.7	4.7	4.7
	21 – 30 tahun	10	25.0	25.0	29.7
	31 – 40 tahun	15	26.6	26.6	56.3
	41 – 50 tahun	14	23.4	23.4	79.7
	> 60 tahun	8	20.3	20.3	100.0
	Total	50	100	100	

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel 7, bahwa responden dewasa < 21 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 3 responden dengan persentase (4.7%), responden yang berusia 21 – 30 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 10 responden dengan persentase (25.0%), responden yang berumur 31 – 40 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 15 responden dengan persentase (26.6%), responden yang berumur 41 – 50 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 14 responden dengan persentase (23.4%) dan responden yang berusia > 60 tahun memperoleh hasil frekuensi sebesar 8 responden dengan persentase (20.3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT SMS adalah responden yang memiliki usia 31 – 40 tahun.

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
	Lebih dari 2 Tahun	37	66.1	66.1
<b>Valid</b>	1 tahun	2	3.6	69.6
	1,5 tahun	1	1.8	71.4
	3 bulan	10	28.6	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 8, menunjukkan bahwa responden pada masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 37 responden dengan persentase (66.1%), masa kerja selama 1 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase (3.6%), masa kerja selama 1,5 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase (1.8%) dan masa kerja selama 8 bulan sebanyak 10 responden dengan persentase (28.6%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kerja di PT. SMS sebagian besar pegawai nya memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 37 responden dengan persentase (66,1%).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Grafik digunakan untuk melakukan uji normalitas untuk menentukan apakah distribusi data normal. Tingkat plot, bagan, dan histogram dapat digunakan untuk menentukan apakah informasi itu khas atau tidak.

Dengan kemungkinan ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  berarti informasi tersampaikan secara teratur. Dari hasil pengujian tipikalitas dengan menggunakan SPSS 24.0 diperoleh nilai kelaikan sebesar 0,200 sehingga nilai  $0,200 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa informasi dari faktor pendaftaran, kompetensi dan wewenang terhadap kinerja pekerja jabasanya tersebar.

### Uji Multikolinieritas

Dengan menelaah angka toleransi dan angka Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS, dimungkinkan untuk mengetahui apakah multikolinieritas ada atau tidak dalam bentuk regresi, dengan hasil sebagai berikut:

- Sangat mungkin bahwa tidak ada dampak negatif multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi, dengan asumsi nilai ketahanan  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .
- Ketika angka toleransi kurang dari  $0,10$  dan angka VIF lebih besar dari  $10$ , multikolinieritas dengan variabel independen adalah fitur regresi.

Perhitungan nilai resistansi masing-masing variabel tidak menghasilkan hasil kurang dari  $0,10$ , dan perhitungan nilai change swelling calculate (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada lebih dari  $10$  untuk setiap variabel independen, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara faktor-faktor independen. Jelas bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel-variabel dalam contoh kambing ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Ketika melihat grafik plot, seperti prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residu (ZRESID), heteroskedastisitas dapat dideteksi. Jika tidak ada pola tertentu atau bintik-bintik penyebaran di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ada. Dapat dikatakan bahwa informasi pada variabel Enrollment tidak mengalami heteroskedastisitas karena informasi tersebut diuji menggunakan pendekatan heteroskedastisitas glasial, yang menyebabkan variabel key esteem X1 (Enrollment) dicapai pada  $0,409$  dimana esteem adalah  $0,409 > 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa informasi pada variabel Kompetensi tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena variabel X2 (Kompetensi) memiliki nilai tambah  $0,739$ , dimana nilainya adalah  $0,739 > 0,05$ . Selanjutnya, variabel X3 (Otoritas) mencapai nilai penting  $0,212$ , dan karena nilai ini lebih besar dari  $0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Administrasi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini berusaha untuk memastikan apakah ada hubungan antara kesalahan perancu pada periode  $t$  dan kesalahan perancu pada periode  $1$  (sebelumnya) dalam model regresi linier. Masalah autokorelasi adalah masalah di mana ada korelasi. Tes Durbin-Watson (tes DW) adalah tes statistik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi autokorelasi; Namun, ia memiliki kelemahan mendasar karena tidak tahu persis bagaimana statistik didistribusikan. Selanjutnya, bandingkan hasilnya dengan tabel DW. Batas bawah (dl) dan batas atas (du) adalah dua nilai dalam tabel DW. Pilihan ini dibuat dengan membandingkan DW:

- Koefisien autokorelasi sama dengan nol, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, ketika DW terletak di antara batas atas (du) dan  $(4-du)$ .
- Koefisien autokorelasi lebih besar dari nol, menunjukkan autokorelasi positif, jika nilai DW kurang dari batas bawah (dl).
- Koefisien autokorelasi kurang dari nol, menunjukkan autokorelasi negatif, jika nilai DW lebih besar dari  $(4-dl)$ .
- Hasilnya tidak meyakinkan jika nilai DW berada di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl), di mana DW terletak di antara  $(4-du)$  dan  $(4-dl)$ .
- Hasilnya ambigu ketika nilai DW berada di antara  $(4-du)$  dan  $(4-dl)$ .

Berdasarkan informasi yang tercantum, hasil perhitungan diatas nilai DW Sebesar 2.096 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1.674 dan 2.579 ( $du < DW < 4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized CoefficientsBeta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	59.999	10.967		5.471	.000
	Rekrutmen	-.573	.165	-.608	-	.049
	Kompetensi	-.104	.052	-.249	-	.452
	Kepemimpinan	-.103	.135	-.131	-	.001

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 11, dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variable bebas terhadapvariable terikat sebagai berikut :

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 59.999, artinya bila variabel bebas rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan dianggap konstan maka dapat diprediksi kinerja karyawan sebesar 59.999 satuan.
- Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) adalah -0.573 yang menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel rekrutmen sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.573.
- Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) adalah -0.104 yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.104.
- Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah -0.103 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.103.

### Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 <sup>a</sup>	.876	.872	1.806

Tabel 12 menunjukkan nilai R- squared sebesar 0,876 . Nilai tersebut menunjukkan kontribusi variabel Rekrutmen ( X1 ) , Kompetensi Pegawai (X2) dan Kepemimpinan ( X3 ) terhadap pengaruh variabel Kinerja Pegawai ( Y) adalah sebesar 87,6%.

**Uji t**

**Tabel 13. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	59.999	10.967		5.471	.000
	X3	-.573	.165	-.608	-3.478	.001
	X1	-.104	.052	-.249	-2.025	.049
	X2	-.103	.135	-.131	-.759	.452

Sumber: (Olah data,2023)

Berdasarkan Tabel 13 diatas hasil pencarian untuk uji-t adalah sebagai berikut :

- Variabel X1 (Rekrutmen) memiliki nilai signifikan  $0,049 < 0,05$ , yang berarti perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H1 diterima dan Ho ditolak.
- Variabel X2 (Kompetensi Pekerja) memiliki nilai tambah sebesar  $0,452 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi representatif tidak berdampak pada faktor eksekusi pekerja, H2 ditolak dan Ho diakui
- Variabel X3 (Otoritas) mengandung nilai sentralitas  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwariabel administrasi mempengaruhi variabel eksekusi pekerja, H3 diakui dan Ho ditolak.

**Uji F**

Sumber:  
(Olah data,2023 )

**Tabel 14. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.461	3	134.154	11.451	.000 <sup>b</sup>
	Residual	538.919	46	11.716		
	Total	941.380	49			

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 14, di atas tampak bahwa nilai kepentingan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel otonom (pendaftaran, kompetensi, dan administrasi) bersama-sama memiliki dampak yang patut dicatat pada variabel bawahan (eksekusi representatif).

**PEMBAHASAN**

- Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel rekrutmen adalah  $0,049 < 0,05$  sehingga dikatakan H1 diterima Ho ditolak atau variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori

Sinambela dalam Nurhasanah (2019) dimana rekrutmen merupakan proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian proses yang dilakukan dalam mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi (Fahmi, 2023).

2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji t bahwa signifikan pada variabel kompetensi karyawan adalah  $0,452 > 0,05$  sehingga dikatakan H2 ditolak dan Ho diterima atau variabel kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori kompetensi menurut Priansa (2017) bahwa kompetensi merupakan suatu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan serta pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga dikatakan H3 diterima dan Ho ditolak atau variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Effendi (2014) yang mengatakan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hanya variabel kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Catur Karya Sentosa.
4. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga bisa disimpulkan bahwa masing-masing variabel *independen* (rekrutmen, kompetensi karyawan, dan kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

#### KESIMPULAN

Hasil uji yang dilakukan menunjukkan secara terpisah, rekrutmen dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara bersama-sama, rekrutmen, kompetensi karyawan, dan kepemimpinan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja karyawan tinggi, sehingga perusahaan melakukan perbaikan dalam proses rekrutmen dan kompetensi karyawan. Perusahaan harus memberikan program pelatihan, *coaching* atau *mentoring*. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan mengadakan pengembangan karier karyawan lewat pendidikan khusus untuk mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya belum cukup. Karena dalam hal ini proses rekrutmen dan kompetensi karyawan akan menjadi salah satu penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin harus meningkatkan kemampuan komunikasi dan berlatih mendengar pendapat dari bawahannya, karena dapat mengetahui kemauan setiap individu yang ada di dalam perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan.
- [2] Akbar, R. A., & Amirudin, A. (2022). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA.
- [3] Riyana, U. (2020). *JURUSAN MANAJEMEN KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- [4] Ruswandi, A. (2004). *Menakar Kadar Kebebasan Pers Indonesia*. 5.

- 
- [5] Budi, A. S. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BPR JATIM BANK UMKM JAWA TIMUR CABANG UTAMA SURABAYA*. 12.
- [6] Fahmi, T. F. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJADOSEN YANG DIMODERASI OLEH REKRUTMEN*. 7.
- [7] Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*
- [8] Avengelista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). *PENGARUH REKRUTMEN, CAREER DEVELOPMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY*. *JURNAL DIMENSI*
- [9] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial.
- [10] Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan.