

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KRITERIA SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI
PADA PT. TRACTORINDO MITRA UTAMA**

Dio Sakti Hutamto

diosakti07@gmail.com

PT. Tractorindo Mitra Utama

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of recruitment and selection criteria on employee performance through competence at PT. Tractorindo Mitra Utama. The analysis unit in this study is all employees at PT. Tractorindo Mitra Utama had 55 respondents. Samples are taken using saturated sampling. Data analysis is carried out using statistics with SPSS software tools. The results of the study show that recruitment has a positive and significant effect on competence, selection criteria have a positive and significant effect on competence, recruitment has a positive and significant effect on employee performance, selection criteria have a positive and significant effect on employee performance, competence directly affects positive and significant employee performance, recruitment indirectly through competence has a positive and significant effect on employee performance, selection criteria indirectly through competence have a positive and significant effect on employee performance at PT. Tractorindo Mitra Utama.

Keywords: *recruitment, selection criteria, competence, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT. Tractorindo Mitra Utama. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama sejumlah 55 responden. Sampel diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu *software SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, kriteria seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kriteria seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, rekrutmen secara tidak langsung melalui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kriteria seleksi secara tidak langsung melalui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama.

Kata kunci: rekrutmen, kriteria seleksi, kompetensi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Findarti, 2016).

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia. Perekrutan karyawan merupakan proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan (Marwansyah, 2012:106).

Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja (Odoguwu, 2012). Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Tarigan dan M. Arif (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Indrawan (2018) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata

tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Tractorindo Mitra Utama. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

PT. Tractorindo Mitra Utama melakukan perekrutan karyawan tidak secara berkala, berdasarkan kriteria kebutuhan karyawan apa yang pada saat itu diperlukan oleh perusahaan, dan apabila adanya turn over. Seleksi yang digunakan yaitu meliputi seleksi pada bidang mekanik maupun mesin dengan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan, memiliki pengalaman mengenai mekanik dan penggunaan mesin alat berat, menyesuaikan dengan perkembangan perusahaan kedepannya. Kompetensi karyawan yang dimiliki PT. Tractorindo Mitra Utama yaitu memiliki sertifikat pelatihan mengenai mekanik dan penggunaan mesin alat berat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kriteria seleksi terhadap kompetensi karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kriteria seleksi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kriteria seleksi terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2007:56).

Menurut Anwar (2017:192), kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 4 indikator yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keempat indikator tersebut adalah :

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut John miner indikator kualitas digunakan untuk melihat sejauh mana kinerja seseorang dalam mewujudkan suatu tujuan. Kualitas mengukur kinerja tenaga kerja agar mencapai kinerja yang efektif.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam

istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. Sebuah organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Untuk mengukur kinerja dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

c. Penggunaan Waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan. Penggunaan waktu yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Jika tenaga kerja efektif menggunakan waktu kerja maka akan terciptanya efektivitas kinerja sebuah perusahaan.

d. Kerja sama

Kerja sama adalah salah satu faktor utama yang terdapat dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Agar tercipta tim yang kuat untuk membantu tercapainya tujuan maka dibutuhkan tim yang mampu bekerja sama.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11), kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan

ketrampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- b. Keahlian (*Skill*) atau ketrampilan
Keahlian atau ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap (*Attitude*)
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. (Marwansyah, 2016:106)

Menurut Hasibuan (2011:41), indikator - indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan
 - a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

- b. Sumber eksternal
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Perekrutan
 - a. Metode tertutup
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.
 - b. Metode terbuka
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat

Kriteria Seleksi

Menurut I Komang Ardana (2012:69), seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Seleksi menurut Simamora (2004), yaitu :

- c. Referensi
Referensi merupakan cara untuk membandingkan hasil tes, wawancara, dan keberadaan tenaga kerja tersebut di perusahaan asal. Para pelamar diminta untuk mengisi nama dan alamat orang-orang tertentu yang mengenal pelamar dengan baik. Artinya orang tersebut dapat memberikan informasi yang faktual dan objektif mengenai pelamar yang dianggap penting dan relevan.
- d. Pengalaman
Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama tenaga kerja telah bekerja sehingga dapat menunjukkan keahlian dan ketrampilan dari calon tenaga kerja. Semakin besar pengalaman kerja menunjukkan

semakin banyak ketrampilan dan keahlian yang telah diperoleh.

e. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Latar belakang dan prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja baru dengan posisi yang tepat.

f. Tes tertulis

Tes tertulis diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya. Tes tulis dapat berupa tes psikologi.

g. Tes wawancara

Tes wawancara merupakan pertemuan pribadi antara calon tenaga kerja dan panitia bagian seleksi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam

surat lamaran atau formulir lamaran atau referensi lainnya.

METODE PENELITIAN

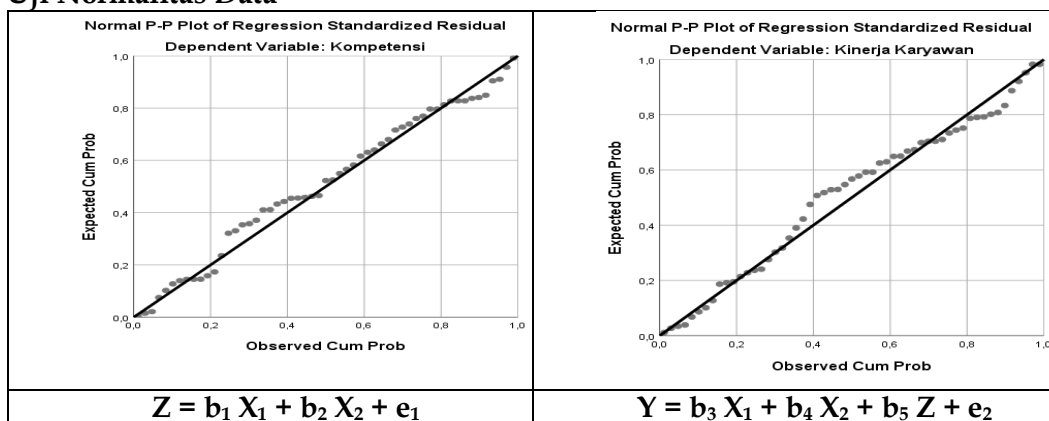
Jenis penelitian ini adalah eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang memengaruhi dalam hipotesis (Zikmund, 2010). Hal ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melakukan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga dapat menjelaskan pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT. Tractorindo Mitra Utama yang beralamat di Jl. R.A Basuni No.113, Kepindan, Jampirogo, Kec.Sooko, Mojokerto, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tractorindo Mitra Utama sejumlah 55 karyawan. Penelitian ini dilakukan secara sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2018:85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar 1. Probability Plot

Berdasarkan *probability plot* pada kedua model dapat diketahui bahwa plot-plot residual menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini berarti residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan

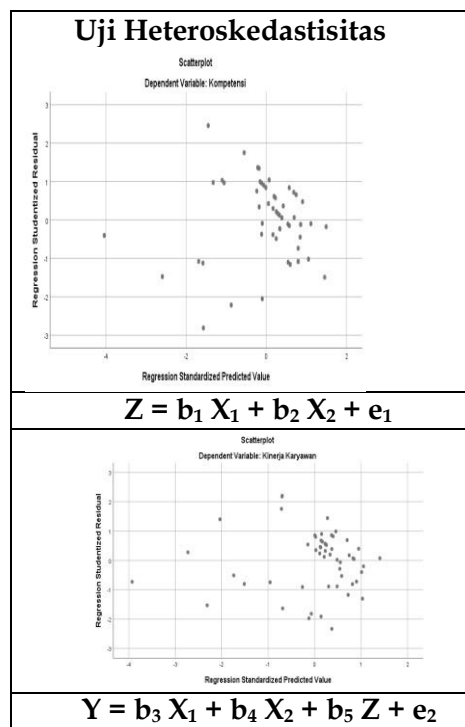
demikian asumsi normalitas terpenuhi. Namun untuk membuktikannya kembali akan dilakukan uji statistik dengan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1
Kolmogorov Smirnov - Uji Normalitas

Model	Kolmogorov-Smirnov Z	Probabilitas
Kompetensi	0,082	0,200
Kinerja	0,108	0,166

Uji normalitas model Kompetensi dan Kinerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* masing-masing sebesar 0,082 dan 0,108 dengan probabilitas masing-masing sebesar 0,200 dan 0,166. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa pada semua model menghasilkan probabilitas > *level of significant* ($\alpha=5\%$), sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti residual pada model Kompetensi dan Kinerja dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Scatter Plot

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot* dapat diketahui bahwa titik-titik residual yang dihasilkan oleh kedua model menyebar kurang acak tetapi tidak membentuk pola tertentu.

Dengan demikian untuk membuktikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada kedua model dilakukan statistik uji Korelasi *Spearman*.

Tabel 2
Uji Heteroskedastisitas dengan Korelasi Spearman

Variabel Independen	Probabilitas Model Kompetensi	Probabilitas Model Kinerja
Kompetensi (Z)	-	0,829
Rekrutmen (X ₁)	0,053	0,745
Kriteria Seleksi (X ₂)	0,381	0,685

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Korelasi Spearman dapat diketahui bahwa nilai *probability* yang dihasilkan oleh semua variabel independen pada model lebih besar dari

significant Alpha 5% atau 0.05. Sehingga dapat disimpulkan residual bersifat Homoskedastistik. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	
	Model Kompetensi	Model Kinerja
Kompetensi (Z)	-	2,222
Rekrutmen (X ₁)	1,253	1,943
Kriteria Seleksi (X ₂)	1,253	1,452

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel independent menghasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa semua model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Persamaan Regresi

Tabel 4
Persamaan Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T - statistics	Prob.
Rekrutmen	Kompetensi	0,354	5,351	0,000
Kriteria Seleksi	Kompetensi	0,193	2,875	0,006
Rekrutmen	Kinerja Karyawan	0,250	2,740	0,008
Kriteria Seleksi	Kinerja Karyawan	0,179	2,237	0,030
Kompetensi	Kinerja Karyawan	0,383	2,499	0,016

Model Struktural :

$$Z = 1,708 + 0,354X_1 + 0,193X_2$$

$$Y = 0,545 + 0,250X_1 + 0,179X_2 + 0,383Z$$

Analisis Path
Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Total (R^2_m). Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 5
Goodness of fit Model

Model	R ²
$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$	0,550
$Y = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Z + e_2$	0,597
$R_m^2 = 1 - ((1 - R_z^2) * (1 - R_y^2))$ $R_m^2 = 1 - ((1 - 0,550) * (1 - 0,597)) = 0,819$	

R-square pada model *Perceived Value* bernilai 0,550 atau 55,0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel Kompetensi mampu dijelaskan oleh variabel Rekrutmen dan Kriteria Seleksi sebesar 55,0%, atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Rekrutmen dan Kriteria Seleksi Terhadap Kompetensi sebesar 55,0%, sedangkan sisanya sebesar 45,0% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square model Kinerja bernilai 0,597 atau 59,7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan

Kompetensi sebesar 59,7%, atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total (R_m^2) bernilai 0,819 atau 81,9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kemampuan semua variabel independen dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel dependen dalam kategori tinggi. Sisanya sebesar 18,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji T Pengaruh Rekrutmen dan Kriteria Seleksi Terhadap Kompetensi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T - statistics	Prob.
Rekrutmen	Kompetensi	0,557	5,351	0,000
Kriteria Seleksi	Kompetensi	0,299	2,875	0,006

Model struktural yang dihasilkan adalah sebagai berikut:
Kompetensi = 0,557 Rekrutmen + 0,229 Kriteria Seleksi

Tabel 7
Hasil Uji T Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T - statistics	Prob.
Rekrutmen	Kinerja Karyawan	0,339	2,740	0,008
Kriteria Seleksi	Kinerja Karyawan	0,239	2,237	0,030
Kompetensi	Kinerja Karyawan	0,331	2,499	0,016

Model Struktural yang dihasilkan adalah sebagai berikut:
Kinerja = 0,339 Rekrutmen + 0,239 Kriteria Seleksi + 0,331 Kompetensi

Tabel 8
Pengaruh Tidak Langsung

Eksogen	Estimate	Std. Error	T Statistics	Prob.
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,184	0,088	2,096	0,020
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,099	0,051	1,947	0,028

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap Kompetensi. Sehingga semakin baik proses Rekrutmen maka cenderung meningkatkan Kompetensi karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama.

Pengaruh Kriteria Seleksi Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kriteria Seleksi terhadap kompetensi karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kriteria seleksi karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama akan meningkatkan kompetensi karyawan.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik proses rekrutmen karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kriteria Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat didapatkan

kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik kriteria seleksi karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Kompetensi maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung Rekrutmen terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Artinya semakin semakin tinggi Kompetensi yang disebabkan oleh semakin baiknya Rekrutmen maka cenderung meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama.

Pengaruh Kriteria Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung kriteria Seleksi terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Artinya semakin semakin tinggi

Kompetensi yang disebabkan oleh semakin baiknya proses seleksi maka cenderung meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama.

SIMPULAN

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Kriteria seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin baik kriteria seleksi maka meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto.

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin baik proses rekrutmen maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Kriteria Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin baik Kriteria Seleksi maka meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin tinggi Kompetensi karyawan maka meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Rekrutmen melalui Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Kriteria Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto melalui Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Findarti, F. R. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4 (4), hal. 937-946.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Odoguwu C. 2012. Recruitment practices and Performance of Unionised Organisations in the Food, Beverage and Tobacco Industry in Lagos State. *Nigeria Interdiscipline Journal of Contemporary Resources in Business* 5:4753- 4754.
- Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3 (2), hal. 7-15.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H., 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Zikmund, W. G., Carr, J. C., Babin, B. J. & Griffin, M., 2010. *Business Research Methods. 8th ed.* Sydney: South-Western.