

Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FIFGROUP Cabang Manado

**Yuni Bella Situmorang,
Wehelmina Rumawas,
Sandra Ingried Asaloei**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
yunisitumorang082@student.unsrat.ac.id*

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor that determines a company's success. To achieve optimal employee performance, a proper recruitment process and continuous employee competence development play a significant role. This study aims to analyze the influence of recruitment and competence on employee performance at PT. FIFGROUP Manado Branch. The background of this research is based on the importance of a structured and selective recruitment process, as well as sustainable competence development, to enhance employee performance in a competitive work environment. The research method used is quantitative, employing the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach with SmartPLS software. Data were collected through questionnaires distributed to 70 employees of PT. FIFGROUP Manado Branch, selected using purposive sampling techniques based on specific criteria such as years of service and job position. The results show that recruitment has a positive and significant effect on employee performance. Competence also has a positive and significant effect on employee performance, highlighting the importance of mastering skills, knowledge, and work attitudes that support the achievement of individual and organizational targets.

Keyword: Recruitment, Competence, Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, proses rekrutmen yang tepat dan pengembangan kompetensi karyawan memegang peranan yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Manado. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya proses rekrutmen yang terstruktur dan selektif, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan PT. FIFGROUP Cabang Manado yang dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu seperti masa kerja dan posisi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menekankan pentingnya penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang mendukung pencapaian target individu maupun perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen yang efektif dan pengembangan kompetensi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Rekrutmen adalah proses krusial yang bertujuan untuk memilih kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga selaras dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Menurut Abdullah dan Othman (2019),

departemen SDM bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan memilih kandidat terbaik guna mengisi peran dalam organisasi, memastikan kecocokan yang tepat untuk keberhasilan jangka panjang.

Selain, rekrutmen kompetensi karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sejalan dengan standar perusahaan. Karyawan dengan kompetensi yang tepat lebih cenderung bekerja secara efisien, memecahkan masalah dengan efektif, dan beradaptasi terhadap perubahan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja yang berkualitas dihasilkan dari pemahaman yang baik terhadap budaya kerja para karyawan yang terjadi dalam rutinitasnya, sehingga karyawan dapat lebih profesional. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan dengan kinerja optimal menjadi harapan utama bagi perusahaan karena kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif dan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan instansi.

PT. FIFGROUP merupakan anak perusahaan dari PT. Astra Internasional, bergerak dibidang sektor pembiayaan yang menawarkan layanan mulai dari oembiayaan terkemuka di Indonesia. Fifgroup menghadapi tantangan dalam memastikan proses rekrutmen dapat menarik karyawan yang sangat kompeten dan mampu menjaga produktivitas serta kualitas layanan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Namun, perusahaan sering menghadapi kendala seperti keterbatasan tenaga kerja terampil dan ketidaeefisienan dalam strategi seleksi jangka panjang.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan membutuhkan proses rekrutmen dan kompetensi karyawan yang sesuai. Pegawai dengan kompetensi yang baik cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Sehingga, fokus pada proses rekrutmen yang berkualitas dan pengembangan kompetensi karyawan menjadi strategi penting bagi PT. FIFGROUP Cabang Manado untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini tidak hanya mendukung pencapaian target perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Selain rekrutmen, kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ditandai oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Edi Suharto, 2022). Karyawan yang mempunyai kemampuan yang benar diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Peningkatan kemampuan karyawan dalam bekerja tentu akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut. Selain itu, dengan adanya kompetensi yang benar dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan kebiasaanya dalam berprestasi tinggi dalam perusahaan.

Karyawan dianggap sebagai bagian dari aset perusahaan karena kontribusi dan kinerja mereka memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Memilih kandidat terbaik untuk suatu posisi adalah salah satu langkah terpenting dalam proses rekrutmen. Namun, proses seleksi dalam organisasi besar dapat menjadi proses komprehensif yang menggabungkan ikatan dari satu industri ke industri yang lainnya, tergantung pada tujuan dan signifikasinsi bisnis. Perusahaan yang sukses mengakui aset karyawan dan berusaha untuk terus meningkatkan sumber daya manusia mereka dan kinerja (Suryanti S. 2020).

Tantangan utama yang dihadapi PT. FIFGROUP Cabang Manado adalah keterbatasan tenaga kerja yang kompeten di pasar lokal serta kurangnya efektivitas dalam proses seleksi berbasis jangka panjang. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk terus memperbaiki strategi rekrutmen dan mengembangkan program pelatihan yang lebih terarah guna meningkatkan kompetensi karyawan. Fokus utama dari upaya ini adalah memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki potensi untuk berkembang, berkontribusi secara maksimal, dan mendukung pencapaian target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Manado. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara rekrutmen, kompetensi, dan kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi SDM yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Gardi dkk, 2020). Rekrutmen yang efektif memengaruhi kualitas tenaga kerja yang diperoleh dan berdampak pada kinerja perusahaan. Proses rekrutmen yang baik melibatkan beberapa tahapan, seperti perencanaan tenaga kerja, pencarian kandidat, seleksi, dan penempatan. Setiap tahapan memegang peranan penting dalam memastikan bahwa individu yang direkrut mampu memenuhi kebutuhan perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. rekrutmen merupakan suatu cara untuk mendapatkan, menemukan beberapa individu baik dari luar maupun dari dalam perusahaan sebagai calon karyawan dengan karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, rekrutmen juga merupakan suatu Keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Praktika & Islamuddin, 2022).

Kompetensi

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Suharto, 2022). Kompetensi yang tinggi mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kompetensi karyawan yang memadai memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri, menyelesaikan tugas secara efisien, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompetensi adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Suatu hal dapat mencakup motivasi, sifat, pengetahuan, kemampuan, atau keahlian seseorang. Pelatihan dan pendidikan kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi Tingkat kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sutrisno, 2020). Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Kinerja yang optimal menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Hubungan Rekrutmen, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara rekrutmen dan kompetensi sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berkinerja tinggi. Kompetensi merujuk pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kompetensi ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis, seperti kemampuan intelektual, keterampilan interpersonal, dan motivasi. Dengan demikian, hubungan antara rekrutmen dan kompetensi sangat penting untuk menciptakan SDM yang profesional dan berkinerja tinggi. Rekrutmen yang efektif membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang memiliki potensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kandidat yang dipilih melalui proses rekrutmen yang baik cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menjadi salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan dengan kompetensi memadai mampu mengatasi tantangan pekerjaan, bekerja secara efisien, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Dengan adanya kompetensi dalam suatu perusahaan yang terjalin baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Jika kompetensi yang ada di perusahaan tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Kompetensi juga tetap harus

di tingkatkan guna mencapai tujuan di dalam perusahaan tersebut. Rekrutmen yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan ini, dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja baik, berkualitas, dan berkompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. (Abdullah dan Otman 2019)	Rekrutmen yang tepat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pemilihan tenaga kerja yang berkualitas.
2.	Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut). (Rumawas 2020)	Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan model SEM yang memperlihatkan adanya pengaruh positif antara organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi jasa bersertifikasi ISO 9000 di Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan SDM yang baik dalam mendukung pencapaian kinerja optimal.
3.	Strategi Rekrutmen dalam Lingkungan Bisnis yang Kompetitif. (Gardi, dkk 2020)	Proses rekrutmen yang sistematis dan terstruktur membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi. Proses ini tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
4.	Hubungan Antara Proses Rekrutmen yang Efektif dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Pembiayaan. (Ismail, dkk 2021)	Rekrutmen yang tepat tidak hanya memengaruhi kualitas tenaga kerja tetapi juga mendukung pencapaian target perusahaan melalui penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Penelitian ini dilakukan di PT. FIFGROUP Cabang Manado dengan populasi sebanyak 100 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik Purposive Sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja dan posisi jabatan.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel rekrutmen, kompetensi, dan kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki keakuratan dan konsistensi dalam mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan analisis jalur (path analysis) untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dilakukan dengan melihat nilai dari Cronbach's alpha dan Composite reliability perlu melebihi 0,7 sekalipun nilai 0,6 masih bisa diterima (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

Tabel 1. Composite Reliability dan Crombach Alpha

Variabel	Composite Reliability (ρ_a)	Composite Reliability (ρ_c)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0.959	0.967	0.854	Reliable
Kompetensi (X2)	0.968	0.974	0.883	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.976	0.981	0.913	Reliable

Sumber: Output SmartPLS Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 diperoleh nilai *composite reliability* dari variabel rekrutmen sebesar 0.967, variabel kompetensi sebesar 0.974 dan variabel kinerja karyawan 0.981. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel rekrutmen sebesar 0.957, variabel kompetensi sebesar 0.967, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.976. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* $>0,7$ yang berarti semua variabel telah memenuhi persyaratan dan masing-masing indikator tersebut dapat dipercaya atau konsisten dalam menampilkan variabel laten.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dalam PLS dilakukan dengan memanfaatkan R^2 untuk konstruk dependen, dan nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam struktur model. Penggunaan nilai R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa prediksi model dari penelitian yang diajukan semakin baik (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

Tabel 2. R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.934
Kompetensi (X2)	0.840

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, variabel rekrutmen memberikan kontribusi terhadap variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.934 atau 93,4%. Sedangkan pada variabel rekrutmen, memberikan kontribusi terhadap variasi perubahan pada variabel kompetensi sebesar 0.840 atau 84,0%.

Pengujian Hipotesis

Analisis *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya apabila nilai p-values $<0,05$, maka pengaruh variabel signifikan dan apabila nilai p-values $>0,05$, maka variabel tidak signifikan (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

Tabel 3. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (\O/STDEV)	P Values
Rekrutmen → Kinerja Karyawan	0.458	0.459	0.091	5.046	0.000
Rekrutmen → Kompetensi	0.917	0.908	0.045	20.514	0.000
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0.529	0.525	0.094	5.650	0.000

Sumber: Output SmartPLS, data diolah, 2024

H1: Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0.458, nilai tstatistic sebesar $5.046 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Maka variabel rekrutmen berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini **H1 diterima**.

H2: Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (X2)

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,917, nilai tstatistic sebesar $20.514 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Maka variabel rekrutmen berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kompetensi, sehingga dalam penelitian ini **H2 diterima**.

H3: Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,529, nilai tstatistic sebesar $5.650 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Maka variabel kompetensi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini **H3 diterima**.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yakni rekrutmen dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Lebih jelasnya pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan output nilai path coefficients sebesar 0.458, nilai t-statistic sebesar $5.046 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Artinya, rekrutmen memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Dewa, Sukma, & Sari (2019) yang menemukan bahwa rekrutmen yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Guthrie Peconina Indonesia. Penelitian ini menegaskan bahwa pemilihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui proses rekrutmen yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, Abdullah & Musliani (2021) juga menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI). Hasil ini mendukung penelitian ini, yang menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang terstruktur dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang lebih kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang mampu memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan output nilai *coefficient* sebesar 0,917, nilai *t-statistic* sebesar $20,514 > 1,96$ dan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$. Artinya, kompetensi memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Faradina (2013) Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara III Cabang Kantor Direksi, Medan), yang menemukan bahwa proses rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan kompetensi karyawan, terutama dalam hal keterampilan dan pengetahuan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumen bahwa pemilihan karyawan yang sesuai sejak awal akan berdampak pada kualitas SDM yang dihasilkan. Penelitian ini juga menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, yang berarti bahwa proses rekrutmen yang selektif dan berbasis kompetensi akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap dan mampu menjalankan tugas dengan baik.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan output nilai *coefficient* sebesar 0.529, nilai *t-statistic* sebesar $5.650 > 1,96$ dan nilai *p-values* $0.000 < 0.05$. artinya rekrutmen memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kompetensi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Pattiasina, Roring, Rumawas (2016) yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian oleh Vaidatul Aulia (2021). Dalam penelitian Aulia, ditemukan bahwa kompetensi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di PT. Hamatek Indo Bekasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga berdampak positif pada kinerja Perusahaan. Kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap sangat penting untuk mencapai tujuan Perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berlandaskan kepada rumusan masalah serta tujuan yang telah dibuat untuk mengetahui “Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Manado”. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Manado. 2. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di PT. FIFGROUP Cabang Manado. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Manado.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kompetensi karyawan. Dengan merekrut individu yang tepat, Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, dimana karyawan dapat saling mendukung dalam pengembangan kompetensi mereka. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, dimana setiap karyawan dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, NN, & Utsman, MB (2019). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Makanan dan Minuman Malaysia Perusahaan. Jurnal Internasional Teknik Sipil dan Teknologi (IJCIET), 10(2), 135-143.
- Anwar, G., & Abdullah, NN (2021). Menginspirasi wirausahawan masa depan: Pengaruh pembelajaran berdasarkan pengalaman terhadap niat berwirausaha di pendidikan tinggi. Jurnal Internasional Sastra Inggris dan Ilmu Sosial, 6..
- Faridina. 2013. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara III Cabang Kantor Direksi, Medan). Universitas Sumatera Utara
- Gardi, B., Hamawandy, NM, Vian Sulaiman Hama Saeed, RMA, Sulaiman, AA, Mahmood, SA, & Al-

- Kake, F. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Modal terhadap Profitabilitas Bank Pembangunan dan Investasi di Turki. *Teknologi Solid State*, 63(6), 12571-12583.
- Ismail, NB, Sorguli, S., Aziz, HM, Sabir, BY, Hamzah, PA, Gardi, B., & Al-Kake, FRA (2021). Dampak COVID-19 pada Usaha Kecil dan Menengah di Irak. *Sejarah Persatuan Biologi Sel Romania*, 2496-2505.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2).
- Setiorini, K. R., Fidayanti, F., Kalbuana, N., & Cakranegara, P. A. (2022). Pengaruh *leverage* sebagai pemoderasi hubungan GCG, CSR dan agresivitas pajak terhadap financial disstress pada perusahaan perbankan syariah di Indonesia. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 194-202.
- Rumawas, W. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1322-1334.
- Suharto, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik di Indonesia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Suharto, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik di Indonesia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Suriyanti, S. (2020). Transformational Leadership, HRM Competence, Information Technology, and the Performance of Public Service Employee. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 7(1), 11.
- Yusmaniarti. 2018. Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada Pt.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Skripsi. Universitas Islam Negeri UIN Ar-Raniry Banda Aceh.