

The Influence Of Recruitment, Selection And Competence On Employee Performance At KSU Bintang Muda 88

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Bintang Muda 88

Herianto Ganti Palambingan^{1*}, Adriana Madya Marampa², Mey.E. Limbongan³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

ana.marampa@yahoo.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Herianto Ganti Palambingan 2024 "The Effect of Recruitment, Selection and Competency on Employee Performance" This research aims to determine the effect of recruitment on employee performance at KSU Bintang Muda 88., To determine the effect of selection on employee performance at KSU Bintang Muda 88, To determine the effect of competency on employee performance at KSU Bintang Muda 88, and to determine the influence of recruitment, selection and competency on employee performance at KSU Bintang Muda 88. The data collection procedure in this research was carried out through distributing questionnaires. The population in this study was 30 employees of KSU Bintang Muda 88. The sample in this study was 30 people. This research uses quantitative research. Data analysis uses a program (SPSS25) with data analysis techniques, validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, hypothesis testing, and correlation coefficient. The research results show that the recruitment variable has a significant influence on employee performance (Y) at KSU Bintang Muda 88 with a value of $0.046 > 0.05$ and a tcount of $3.712 > t_{table} 1.705$. The selection variable has a significant influence on employee performance (Y) with a value of $0.04 < 0.05$ and a t value of $3.205 > t_{table} 1.705$. The competency variable has a significant influence on employee performance (Y) with a value of $0.02 < 0.05$ and a t value of $3.893 > t_{table} 1.705$. Recruitment, selection and competency simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at KSU Bintang Muda 88 with a value of $F = 6.4765 (> 2.98)$.

Keywords: Recruitment, Selection, Competency dan Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada KSU Bintang Muda 88., Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada KSU Bintang Muda 88, Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSU Bintang Muda 88, dan Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSU Bintang Muda 88. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSU Bintang Muda 88 sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Data analisis menggunakan program (SPSS25) dengan teknik analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KSU Bintang Muda 88 dengan nilai sebesar $0,046 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,712 > t_{tabel} 1,705$. Variabel seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar $0,04 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,205 > t_{tabel} 1,705$. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 1,705$. Rekrutmen, seleksi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KSU Bintang Muda 88 dengan nilai $F_{hitung} = 6,4765 (> 2,97)$.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era sekarang perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan mencerminkan hasil dari upaya yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditujukan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Untuk mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi bisa dilaksanakan dengan proses rekrutmen dan seleksi pekerja sinkron dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu perencanaan awal perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya, sehingga mendapatkan pencapaian yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan direalisasikan dengan baik. Pelaksanaan rekrutmen akan membantu perusahaan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula "*the Right Man on The Right Place*". Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki potensi untuk berkinerja tinggi. Rekrutmen atau penarikan juga penting dalam pengadaan tenaga kerja jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya perusahaan berpeluang besar untuk memilih karyawan yang terbaik diantara yang baik. Rekrutmen menurut Simamora (2016:3), adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa "Recruitment sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran.

Rekrutmen karyawan adalah tindakan, metode, atau prosedur khusus yang dilakukan oleh suatu organisasi atau bisnis dalam upaya mencari karyawan yang bersedia bekerja keras dan bersedia melalui sejumlah proses, termasuk identifikasi dan evaluasi penarikan saksi karyawan, menentukan kebutuhan karyawan, melakukan proses seleksi, melakukan wawancara, dan mengarahkan karyawan ke tempat kerja (Sumadhinata & Sari, 2023).

Berlandaskan beragam pengertian diatas, bisa disimpulkan bahwa rekrutmen adalah cara memperoleh sejumlah calon pekerja yang bermutu supaya bertanggung jawab pada sebuah industri selaras dengan tuntutan, besaran dan variasi yang dibutuhkan. Cara penarikan diawali saat para pemohon dicari hingga memperoleh sekumpulan calon pekerja baru guna diseleksi atau dipilih. Menurut Sedarmayanti (2015) Seleksi adalah aktifitas menetapkan dan menunjuk pekerja yang memenuhi standar yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2016) "Seleksi adalah suatu aktifitas penunjukan dan penetapan pemohon kerja yang diterima atau yang ditolak guna menjadi pekerja di industri".

Menurut Kharisma & Wening (2023) dalam pelaksanaan seleksi, terdapat dua metode yang dapat dibedakan, yaitu metode non-ilmiah dan metode ilmiah. Metode non-ilmiah biasanya tidak didasarkan pada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan dan melibatkan elemen seperti surat lamaran, ijazah, surat keterangan pengalaman kerja, rekomendasi dari pihak terpercaya, *walk interview*, penampilan, dan tulisan pelamar.

Sementara itu, metode ilmiah dilaksanakan dengan melakukan analisis yang cermat terhadap unsur-unsur yang diseleksi untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan ditempatkan dengan tepat. Metode ilmiah didasarkan pada metode kerja yang jelas dan sistematis, berorientasi pada prestasi, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, *job analysis*, serta mengikuti undang-undang perburuhan.

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

Selain rekrutmen, seleksi juga berpengaruh dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas tinggi. Seleksi merupakan proses pemilihan calon karyawan yang melengkapi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses seleksi sendiri bertujuan untuk mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Bila seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menjadi tidak efektif. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi posisi atau jabatan yang kosong pada perusahaan. Menurut Sutrisno, (2016:172), mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Abdullah (2016) Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah memiliki fungsi antara lain: Sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakterhasilan kinerja ternilai, Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi, Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas, Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaanguna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Selain rekrutmen dan seleksi, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan adalah sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan. 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 pada perusahaan.

Koperasi serba usaha (KSU) Bintang Muda 88 adalah salah satu lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Koperasi ini sendiri terbilang masih baru berdiri namun telah menunjukkan perkembangan yang pesat dan mampu bersaing dengan koperasi-koperasi yang sudah ada di kabupaten Tana Toraja.

Adapun fenomena yang ditemukan yakni kesulitan menemukan calon karyawan yang *qualified* atau memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan seringkali

mengalami kesulitan menemukan calon karyawan yang *qualified*, terutama untuk posisi-posisi yang membutuhkan keterampilan dan pengalaman khusus.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Bintang Muda 88”

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian yang digunakan merupakan data dalam bentuk angka-angka yang dianalisis dan diolah dengan menggunakan statistika. Penelitian ini berfokus terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini yang diperoleh dari suatu populasi.

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor KSU Bintang Muda 88, Jl. Pongtiku, Lapandan, Kec. Makale, Kabupaten Tana Toraja. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada KSU BINTANG MUDA 88 sebanyak 30 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability* sampling berupa *saturation sampling* (sampel jenuh) dimana semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada kantor pusat KSU BINTANG MUDA 88.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Pengujian parsial bertujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut penjelasan masing-masing variabel secara parsial..

Tabel 2. Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 6.906 | 4.863 | | 1.420 | .167 |
| REKRUTMEN | .153 | .215 | .633 | 3.712 | .046 |
| SELEKSI | .793 | .247 | .686 | 3.205 | .004 |
| KOMPETENSI | .228 | .256 | .676 | 3.893 | .002 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data diolah (2024)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable bebas. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$.

Dengan perhitungan sebagai berikut :

Sampel = 30

Variabel bebas = 3

Jadi derajat kebebasannya(df): $30-3-1=26$, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 26 yaitu : 1,705

Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.712 > t_{tabel} 1,705$, yang artinya H_1 diterima

2. Variabel seleksi (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar 0,004<0,05 dan nilai t_{hitung} 3.205>t_{tabel} 1,705, yang artinya H2 diterima
3. Variabel kompetensi (X₃) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar 0,002<0,05 dan nilai t_{hitung} 3.893>t_{tabel} 1,705, yang artinya H3 diterima

2. Uji Simultan (uji f)

Dasar pengambilan keputusan Uji F adalah jika nilai signifikan < 0.05, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0.05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$F = (k - 1; n - k)$$

Diketahui : F = Nilai F-hitung

n = Sampel (30 sampel)

k = variabel penelitian (4 variabel)

Maka penelitian nilai F-hitung adalah :

$$F = (k - 1; n - k)$$

$$F = (4 - 1; 30 - 4)$$

$$F = (3; 29)$$

Tabel 2. Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|-------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 87.530 | 3 | 29.177 | 6.476 | .002 ^b |
| | Residual | 117.136 | 26 | 4.505 | | |
| | Total | 204.667 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, REKRUTMEN, SELEKSI

Sumber Data diolah (2024)

Pengujian dilakukan pada α = 5%, maka nilai F table dari N1=3 dan N2=26 adalah 2,98. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 6,476 dengan signifikansi 0.002. Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (>2,98) Dengan demikian variabel rekrutmen, seleksi, kompetensi dan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H4 diterima.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
| 1 | .654 ^a | .428 | .362 | 2.123 |

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, REKRUTMEN, SELEKSI

Sumber Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai adjusted R square adalah 0.362 dapat dinyatakan bahwa Rekrutmen (X1), Seleksi(X2) dan Kompetensi(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 36.2%. Sedangkan sisanya 63.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. Koefisien Kolerasi

Koefisien kolerasi digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variable independen terhadap dependen dan untuk mengetahui derajat kolerasi antar dua variable. Hasil analisis uji koefisien kolerasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Kolerasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .654 ^a | .428 | .362 | 2.123 |

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, REKRUTMEN, SELEKSI

Sumber Data diolah (2024)

Besarnya nilai kolerasi (R) seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.17 nilai 0,654, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 65%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi dari variabel Rekrutmen (X1) adalah 0,153 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikan $0,046 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,712 > t_{tabel} 1,705$. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silaen et al., 2022) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian Nasution (2019) dan Elisa (2021) adanya pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Seleksi dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi dari variabel seleksi (X2) adalah 0,793 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikan $0,04 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,205 > t_{tabel} 1,705$. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Silaen et al., 2022) dan Elisa (2021) menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi dari variabel Kompetensi (X3) adalah 0,228 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikan $0,02 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 1,705$. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizah et al., 2022), Rizkia Yustian (2015) dan (Fatah et al., 2023) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolahan data versi 25, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data

yang lebih jelas tentang bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Bintang Muda 88 Kabupaten Tana Toraja.

Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi berdasarkan tabel di atas adalah Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,476 dengan nilai signifikan 0.002 pada F_{tabel} dengan signifikan 0.05 nilai F_{tabel} sebesar 2,98 maka diperoleh $F_{hitung} 6,476 > F_{tabel} 2,98$ dengan nilai signifikan 0.002 dibawah nilai 0.05. Hal ini berarti Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dapat dikatakan bahwa kinerja Karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi yang memadai akan membuat Karyawan lebih meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Azizah *et al.*, 2022), (Fatah *et al.*, 2023) (Silaen *et al.*, 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa variable Rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KSU Bintang Muda 88 Kabupaten Tana Toraja; Variabel Seleksi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KSU Bintang Muda 88 Kabupaten Tana Toraja.; Variabel Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KSU Bintang Muda 88 Kabupaten Tana Toraja; Serta Variabel Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Kompetensi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KSU Bintang Muda 88 Kabupaten Tana Toraja. Diharapkan bagi koperasi bintang muda 88 dapat meningkatkan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi agar menghasilkan sumber daya yang berkompeten dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep Dan Indikator (Edisi Ke-2*. Zanafa Publishing.
- Azizah, I., Setyowati, T., & R, T. D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348.
- Elisa, A. W. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31–40.
- Fahmi. I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatah, A., Haryadi, E., Studi, P., Universitas, M., & Raya, S. (2023). Pengaruh Rekrutmen , Seleksi Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Raya Tenaga. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 67–95.
- Fatimah. (2019). Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Wirasena Cipta Reswarra. *Jurnal Panca Budi*. Vol. 1, No 1
- Gammie, E., & Joyce, Y. (2014) “ Competence-based Approaches to the Assessment of Professional Accountancy Training Work Experience Requirements: The ICAS Experience”. *Accounting Education*, 18(4), 443–466.
- Ghozali, , Imam.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *MSDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan

- pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Edisi Ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93.
- Rizkia Yustian, O. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (Studi Empiris pada Peternak Sapi Perah Binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU)). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(03), 527–537.
- Sedarmayanti. (2015). *MSDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,Cv
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan). *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 649–655.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Ukhludia, R. N., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah ...*, 1(2), 136–143.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.