

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :
FEMILIA WULANSARI
NPM: 19.1.02.02.0122

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

FEMILIA WULANSARI
NPM: 19.1.02.02.0122

Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 7 Juli 2023

Pembimbing I



Ismavantika Dyah Puspasari, M.B.A.
NIDN. 070610890

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN. 0728068702

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Oleh :

FEMILIA WULANSARI

NPM. 19.1.02.02.0122

Judul :

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal : 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Ismayantika Dyah P.,M.B.A
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, M.M.
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Femilia Wulansari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 04 Juni 1999
NPM : 19.1.02.01.0122
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri
Menyatakan

METERAI
TEMPEL
481DAJX435825990
a Wulansari
NPM. 19.1.02.02.0122

Motto:

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.” – Bambang Pamungkas.

Kupersembahkan Karya ini untuk :

- Diri sendiri
- Ayah dan Ibu
- Serta seluruh keluarga dan sahabat terbaik
- Almamater UN PGRI Kediri.
- Dosen Pembimbingku Bu Ismayantika Dyah Puspasari dan Bu Dyah Ayu Paramitha yang sangat membantu dan membimbingku selama mengerjakan skripsi ini
- Terimakasih untuk tempat penelitian skripsi ini PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

ABSTRAK

Femilia Wulansari : Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : Rekrutmen, Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. 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 *propotional random sampling*, yakni tehnik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan besarnya jumlah responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi. 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 PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr.Zainal Afandi, M. Pd. Selaku Rektor UN PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Drs. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Ismayantika Dyah P., M.B.A. Selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Ayah dan Ibuku, serta keluarga besar yang telah member dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
6. Teman – teman, Sahabat, dan yang teristimewa yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran–saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 18 Juli 2023



FEMILIA WULANSARI

NPM: 19.1.02.02.0122

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	2
HALAMAN PENGESAHAN	3
HALAMAN PERNYATAAN	4
ABSTRAK	6
KATA PENGANTAR	7
DAFTAR ISI	8
DAFTAR TABEL	12
DAFTAR GAMBAR	13
DAFTAR LAMPIRAN	14
BAB I PENDAHULUAN	15
A. Latar Belakang	15
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan	11
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
c. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Rekrutmen	14
a. Pengertian Rekrutmen	14
b. Proses Rekrutmen	15
c. Indikator Rekrutmen.....	19
3. Kompetensi.....	20
a. Pengertian Kompetensi.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	21

c. Indikator Kompetensi	24
4. Kepemimpinan	26
a. Pengertian Kepemimpinan.....	26
b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	27
c. Indikator Kepemimpinan.....	29
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir	33
1. Hubungan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.....	33
2. Hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan	33
3. Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	34
4. Hubungan rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	35
D. Kerangka Konseptual	36
E. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Variabel Penelitian.....	38
1. Identifikasi variabel penelitian	38
2. Definisi operasional variabel	39
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	40
1. Pendekatan penelitian	40
2. Teknik penelitian.....	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
1. Tempat dan Waktu Penelitian	40
2. Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi	41
2. Sampel.....	41
E. Metode Pengambilan Sampel	43
F. Instrumen Penelitian	43
G. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	48
1. Sumber Data.....	48
2. Teknik Pengumpulan Data	49
H. Teknik Analisis Data.....	50

1. Teknik Analisis Deskriptif	50
2. Uji Asumsi Klasik	50
3. Uji Normalitas	50
4. Uji Multikolinieritas	51
5. Uji Heterokedastisitas.....	51
6. Uji Auto Korelasi	52
7. Analisis Regresi Linier Berganda	52
8. Uji Hipotesis	53
a. Uji T (Parsial)	53
b. Uji F (Simultan).....	54
c. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	56
B. Deskripsi Data Variabel	58
1. Profil Responden	58
2. Deskripsi Variabel	60
1) Tanggapan Responden atas Rekrutmen (X1)	61
2) Tanggapan Responden atas Kompetensi Karyawan(X2)	62
3) Tanggapan Responden atas Kepemimpinan (X3)	63
4) Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan (Y).....	63
C. Analisis Data	64
1. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Multikolinieritas	65
c. Uji Heteroskedastisitas	66
d. Uji Autokorelasi	67
2. Analisis Regresi Berganda	69
3. Uji R ² (Koefisien Determinasi)	71
4. Uji Hipotesis	71
a. Uji t (Parsial)	72
b. Uji F (Simultan).....	73
D. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra	

Sejahtera	74
2. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera	75
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. SMS.....	76
4. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Karyawan dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel.....	39
Tabel 3. 2 Intrumen Penelitian	44
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Rekrutmen (X1)	45
Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Kompetensi	46
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan.....	46
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden atas Variabel Rekrutmen.....	61
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden atas Variabel Kompetensi	62
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden atas Variabel Kepemimpinan.....	63
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 8 Uji Normalitas	65
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi – Durbin Watson	68
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Berganda	69
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	72
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4. 1 Logo PT. SMS	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 KUISIIONER PENELITIAN.....	73
Lampiran 2 Uji Validitas Variabel Independen dan Dependen Uji Validitas Variabel X1	78
Lampiran 3 Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas Variabel X1	83
Lampiran 4 Uji Normalitas.....	85
Lampiran 5 Uji Multikolineritas dan Uji Heterokedastisitas Uji Multikolineritas	85
Lampiran 6 Uji Analisis Regresi Berganda	86
Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi	87
Lampiran 8 Uji F (Simultan)	87
Lampiran 9 Uji T (Parsial).....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi performanya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Handayani & Sinulingga, 2018) kinerja secara individual dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar tujuan tersebut tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Riyana, 2020). Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar terget dan target yang telah ditentukan kriteria (Nuizu, 2019). Kinerja karyawan

organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan merek dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020). Sinuhaji (2019) Rekrutmen adalah proses mendapatkan pegawai yang berkualifikasi. Maka esensinya perusahaan sedang menggantungkan nasibnya dengan memberikan kepercayaan (tanggung jawab dan wewenang) kepada pegawai baru. Pada titik ini, perusahaan akan melihat nasibnya, apakah tercapai atau tidak? Jika tidak maka kita mengenal sistem PHK. Namun jika berhasil maka kita mengenal istilah Promosi atau Perpanjangan Masa Kerja atau jika beruntung diangkat menjadi pegawai tetap (Siregar,2019;Saling,dkk.,2019), selain itu rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy & Lukito (2019), menjelaskan “sesungguhnya penentuan awal berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang adalah ketika melakukan rekrutmen. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional dan berintegritas maka satu langkah menuju keberhasilan. Namun jika tidak, ini hanyasoal menunggu waktu kapan perusahaan akan berhenti beroperasi”.

Hadiaty & Astriyana (2019) dan Syafitri & Chairael (2019) menambahkan fungsi rekrutmen tidak hanya memenuhi ketersediaan pegawai, lebih dari

itu rekrutmen difungsikan sebagai strategi manajemen dalam mengelola SDM yang unggul. Hal ini karena kualitas kinerja karyawan yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen ini dilaksanakan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “The Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja atau karyawan yang ada di perusahaannya. Karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain rekrutmen, kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka kinerja karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Davis dan Newstroom (Busro, 2018: 25) dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Mahmudah Enny W berpendapat bahwa kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Setiap pengembangan kompetensi SDM harus berdasarkan pada hasil analisis jabatan dan kebutuhan pekerjaan yang ada sehingga pengembangan tersebut menjadi tepat sasaran. Dengan begitu kompetensi SDM yang berkualitas akan menjadi alat yang sangat tepat untuk meningkatkan kinerja setiap individu didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kompetensi yang baik membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi (Ruswandi, 2004).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan (Budi, 2023). Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja karyawan akan tinggi. Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020).

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Kayu Lapis (Plywood). Dalam proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi industri kayu lapis berskala global dengan produk yang bersaing di pasar domestik maupun luar negeri serta terjamin ketersediaan bahan baku yang berasal dari sumber yang legal, sehingga mampu menghasilkan produk berkualitas

tahan lama dan menjamin kepuasan pelanggan. Sebagai perusahaan multinasional yang senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki fasilitas pabrik yang modern, PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik oleh pemimpinnya, oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai seleksi, rekrutmen, kompetensi, dan kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti yaitu dalam proses penerimaan karyawan, dimana PT Sukses Mitra Sejahtera belum melakukan seleksi dengan baik terlihat dari adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya pada bagian SDM dengan tingkat pendidikan SMA yang tidak relevan dengan pekerjaannya seharusnya pada bagian ini mereka yang memiliki kualifikasi minimal S1 Jurusan Manajemen, kemudian pada beberapa bidang lainnya (Sinambela, 2022).

Terdapat fenomena lain yang ditemukan yaitu kompetensi karyawan bahwa karyawan SDM pada PT Sukses Mitra Sejahtera rata-rata bukan dari jurusan Manajemen melainkan dari jurusan lain, sehingga karyawan yang bukan dari jurusan Manajemen harus mengulang dan mempelajari kembali teori-teori mengenai SDM dan karyawan yang ada dalam perusahaan banyak belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan (Agustine Pariesti dkk., 2022).

Berkaitan dengan fenomena pada variabel kepemimpinan diperoleh

bahwa di PT Sukses Mitra Sejahtera ditemukan adanya faktor pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, salah satu faktor kenyamanan pegawai dalam bekerja adalah pemimpin dapat mengerti kondisi psikologis terhadap semua bawahannya, dan dapat mengerti apa keinginan pegawai dan mampu menciptakan suasana keluarga dan harmonis. Pimpinan haruslah rajin berkomunikasi terhadap bawahannya agar tercipta kedekatan antara keduanya (Nurkhaliza dkk., 2023). Dalam hubungan kerja khususnya komunikasi atasan ke bawahan menjadi hal yang penting karena bisa mengetahui kemauan setiap individu yang ada di dalam perusahaan, dengan kepentingan tersebut maka perlu adanya penelaahan tentang komunikasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya rekrutmen, kompetensi dan kepemimpinan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Sehingga peneliti ingin membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera”**.

B. Identifikasi Masalah

Seperti masalah yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, tentang perekrutan karyawan yang belum memenuhi standar kualifikasi, kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan gaya kepemimpinan yang kurang tepat. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan

mengadakan pengembangan karir lewat pendidikan khusus. Pemimpin harus meningkatkan kemampuan komunikasi dan mendengar pendapat dari bawahannya, karena dapat mengetahui kemauan setiap karyawannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan serta objek yang diteliti adalah kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera pada tahun 2023.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui rekrutmen, kompetensi karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya bagi akademis khususnya mengenai rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perguruan tinggi

Sebagai bahan wacana maupun bahan referensi penulisan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), baik secara teoritis maupun secara praktis. Selain itu dapat menambah wawasan dan pengalaman serta menjadi sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dan membandingkannya dengan keadaan di lapangan.

b. Perusahaan / lembaga yang terkait

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan bidang keahliannya.

c. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Sebagai tambahan khasanah, perpustakaan, bahan referensi, dan bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensidan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35– 45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Akbar, R. A., & Amirudin, A. (2022). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(1), 18–32. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.261>
- Avengelist, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, CAREER DEVELOPMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. *JURNAL DIMENSI*, 11(2), 211–225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- 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.
- Fahmi, T. F. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN YANG DIMODERASI OLEH REKRUTMEN*. 7.
- Hadi, A. M., Mulyadi, A., Sahrial, A., Fazryan, A., & Bintarti, S. (2023a). *PENGARUH KOMPETENSI DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pada kantor desa Jayamukti kecamatan Cikarang Pusat)*. 1.
- Hadi, A. M., Mulyadi, A., Sahrial, A., Fazryan, A., & Bintarti, S. (2023b). *PENGARUH KOMPETENSI DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pada kantor desa Jayamukti kecamatan Cikarang Pusat)*. 1.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 294-306.
- Hendriani, S., Si, S. E. M., & Giskaanggiyahocoid, E. (n.d.). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3366>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- 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. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kartodikromo, E., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 363– 372. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Miftahudin, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v3i2.1161>
- Nurkhaliza, R., Perdana, K. R., Solihat, F., & Bintarti, S. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DAN REKRUITMEN TERHADAP KINERJA APARATURDESA PASI RSARI DI KECAMATAN CIKARANG SELATAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. 1.*
- Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 02(01), 1689–1699
- Rahman, M. F., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Kabupaten Sumenep. *EJurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 3, 107–121. www.fe.unisma.ac.id
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Riyana, U. (2020). *JURUSAN MANAJEMEN KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Rosepa, E., & Kurnia, A. (2023). *PENGARUH PEMOTIVASIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN*

CIHIDEUNG KOTA TASIKMALAYA. 3(2).

- Ruswandi, A. (2004). *Menakar Kadar Kebebasan Pers Indonesia*. 5.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- Sinambela, B. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEREKRUTAN KARYAWAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT DAMASES SEJAHTERA KLATEN). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 54–64. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i2.249>
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i2.10073>
- Syahreza, D. S., & Tambunan, D. I. (2023). *PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA FRONTLINER BRI (BANK RAKYAT INDONESIA) CABANG SIBOLGA*. 7(2).
- Wahyuni, W., Firdayani, N., Kusumawanti, S., Eviliyani, V., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pdam. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 11–21. <http://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/8>
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).