

# Pengaruh Kompetensi dan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga

## Author:

<sup>1</sup>Puput Regina Rohani Sitompul  
<sup>2</sup>Safriadi Pohan  
<sup>3</sup>Sriayu Aritha Panggabean

## Affiliation:

<sup>1,2,3</sup>STIE Al-Washliyah Sibolga

## Corresponding email:

<sup>1</sup>sitompulpuput@gmail.com  
<sup>2</sup>safriadip@gmail.com  
<sup>3</sup>ayuaritha93@gmail.com

## Histori Naskah:

Submit: 02-05-2026  
Accepted: 10-05-2026  
Published: 01-07-2026



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

## Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) dan reliabel (nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,352 >$   $t$  tabel dan signifikansi  $0,002 <$   $0,05$ . Begitu pula dengan Sistem Rekrutmen ( $X_2$ ) yang berpengaruh signifikan dengan  $t$  hitung  $3,693$  dan signifikansi  $0,001$ . Secara simultan, uji F menunjukkan  $F$  hitung sebesar  $69,212 >$   $F$  tabel ( $3,61$ ) dengan signifikansi  $0,000 <$   $0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,825$  menunjukkan bahwa  $82,5\%$  variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Sistem Rekrutmen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, Kompetensi dan Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga.

**Kata kunci:** Kompetensi, Sistem Rekrutmen, Kinerja Karyawan

## Pendahuluan

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dalam mencapai tujuan ini sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap para karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan. Menurut (Wanta, 2024), sumber daya manusia (SDM) adalah elemen inti yang memastikan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis yang menentukan seberapa efektif proses kerja dalam organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset utama yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas SDM menentukan seberapa efisien sebuah organisasi dapat mencapai targetnya. Menurut (Praja, 2024), keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada keandalan dan keterampilan karyawan dalam mengelola tugas-tugas kerja mereka. Dengan kata lain, tanpa keterampilan yang tepat dan sikap kerja yang positif, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan yang ingin



tetap kompetitif di pasar global (Praja, 2024).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis, kebutuhan akan SDM yang kompeten semakin mendesak. Menurut (Wulandari et al., 2024), “pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dalam jangka panjang.” Ini mencakup aspek perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan untuk memastikan kelangsungan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap relevan dan sukses dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut (Sandy, 2015), “kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2016) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan, tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut (Sudaryo, dkk., 2018). “Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang di miliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien”. Menurut (Edison, dkk., 2017) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap”.

## Studi Literatur

### Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan (Abdi & Wahid, 2018) yang mengatakan bahwa “apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik.”

Menurut (Kadir, dkk., 2018) menemukan “kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya.” Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang di dapatkannya. Menurut (Dessler, 2017) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.” Menurut (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.”

### Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah masalah penting dalam mencari tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik akan terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih di antara yang terbaik dari yang terbaik. Menurut (Widnyani, 2020), rekrutmen ialah “upaya mencari dan bisa mempengaruhi pekerja untuk berminat melamar lowongan pekerjaan yang tersedia pada perusahaan.”

Menurut (Ninawati, dkk., 2024) Rekrutmen adalah “proses penarikan dan penentuan pelamar yang akan mampu bekerja atau memenuhi standar pada suatu perusahaan, di mana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan pada akhirnya lamarannya dikumpulkan atau diserahkan, hasilnya adalah

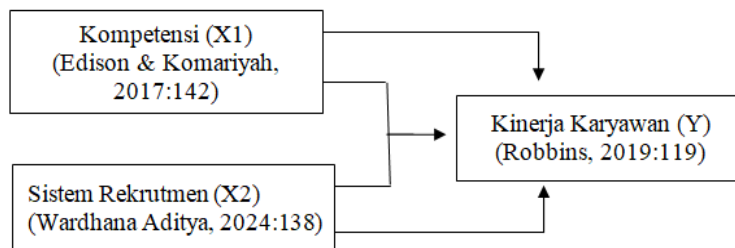
sekelompok pelamar calon karyawan yang akan diseleksi.”

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Afandi, 2018), kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan sudut pandang dan menyederhanakan permasalahan penelitian. Kerangka pikir yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Konsep dalam penelitian ini menggunakan kompetensi (X1) dan sistem rekrutmen (X2) dan kinerja (Y). Berikut ialah model konsep dalam penelitian ini:



Gambar 1  
Kerangka Pikir Penelitian

## **Metode Penelitian**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang pengembangan kompetensi, sistem rekrutmen dan Kinerja Karyawan .
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula (Sugiyono 2017:26). Yang menjadi responden yaitu 30 karyawan yang menjadi sampel penelitian pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga.
3. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek penelitian dalam lingkungan alaminya. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk memahami bagaimana karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga menerapkan kompetensi dalam pekerjaan, menjalani proses rekrutmen, dan menunjukkan kinerja dalam situasi kerja nyata.
4. Dokumentasi, merupakan metode yang menggunakan data tertulis seperti catatan, laporan, atau arsip yang telah ada sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi dapat mencakup laporan tahunan perusahaan, catatan evaluasi kinerja, kebijakan rekrutmen, dan sertifikat pelatihan karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS) Versi 24

Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

### Uji Korelasi (Hubungan)

Pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh (Arikunto, 2017), untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Ket:**  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $X$  = Variabel bebas  
 $Y$  = Variabel terikat  
 $\sum$  = Jumlah total

### Uji Signifikansi Korelasi

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian signifikansi korelasi yang ditentukan dari variabel (X1) Kompetensi, (X2) Sistem Rekrutmen terhadap Y (kinerja karyawan) dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2017 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

$r$  = Korelasi X dan Y yang ditemukan

$n$  = Jumlah Sampel

$t = t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan  $dk = n - 2$

Dengan ketentuan

Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan  $H_0$  maka korelasi yang diperoleh signifikan.

Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan maka korelasi yang diperoleh tidak signifikan.

### Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau  $\alpha = 5$  %. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini sebagai berikut :

$H_0$  : Kompetensi dan sistem rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga

$H_a$  : Kompetensi dan sistem rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

$df$  (pembilang) =  $k-1$

$df$  (penyebut) =  $n-k$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel dalam penelitian

$k$  = Jumlah variabel bebas dan terikat

## Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang pengaruh kompetensi dan sistem rekrutmen yang dikembangkan dari wawancara dan angket, untuk hal-hal yang tertentu tidak jelas dilakukan melalui observasi wawancara. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh kompetensi dan sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga, melalui metode:

### Analisis Deskriptif Kuisisioner

Analisis data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Pada tabel 1 akan ditampilkan data distribusi frekuensi jawaban dan nilai kompetensi dari setiap item:

Tabel 1  
 Distribusi frekuensi jawaban dan nilai kompetensi dari setiap item

No Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	A		B		C		D		E		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	6	30	9	36	7	21	8	16	0	0	30	103	3,43
2	8	40	11	44	9	27	2	4	0	0	30	115	3,83
3	7	35	12	48	9	27	2	4	0	0	30	114	3,80
4	8	40	9	36	6	18	7	14	0	0	30	108	3,60
5	11	55	6	24	10	30	3	6	0	0	30	115	3,83
6	6	30	12	48	9	27	3	6	0	0	30	111	3,70
7	15	75	5	20	5	15	5	10	0	0	30	120	4,00
8	10	50	9	36	9	27	2	4	0	0	30	117	3,90
9	6	30	9	36	7	21	8	16	0	0	30	103	3,43
10	10	50	11	44	8	24	1	2	0	0	30	120	4,00
Total												37,52	
Rata-Rata												3,75	

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x Nilai)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 1 dapat diketahui mengenai kompetensi dari setiap item berada pada kategori baik dengan nilai rata rata 3,75.

### Analisis Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan handal apabila nilai croanbach alpha lebih besar dari 0,6. Namun apabila nilai croanbach alpha lebih kecil 0,6 maka kuesioner dianggap kurang handal. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2  
 Hasil pengolahan data uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,766	Reliabelitas
2	Sistem Rekrutmen	0,812	Reliabelitas
3	Kinerja Karyawan	0,830	Reliabelitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan baha nilai hitung croanbach alpha untuk setiap variabel Kompetensi, Sistem Rekrutmen, dan Kinerja Karyawan > 0,60. Sehingga semua pernyataan variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang sebaiknya digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal dengan alat

uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Uji normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3  
 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94353153
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,068
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Hasil SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (Test Statistic)* yaitu sebesar 0,103 dan *Asymp.Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi secara normal.

**Uji Heteroskedasitas**

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melakukan uji glejser. Gejala heteroskedasitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi masing masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e). Jika nilai signifikasinya lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedasitas. Lebih jelasnya dilihat pada berikut berikut:

Tabel 4  
 Uji Heteroskedasitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

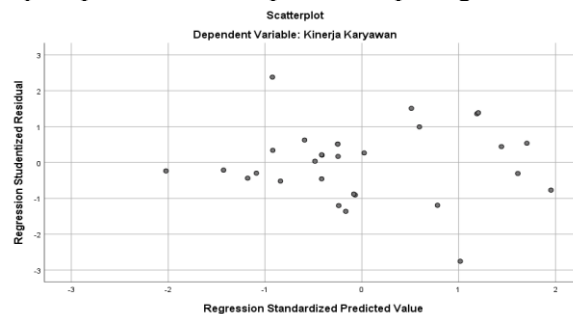
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,390	2,221		-,176	,862
	Kompetensi	-,077	,102	-,236	-,753	,458
	Sistem	,151	,089	,532	1,698	,101
	Rekrutmen					

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 hasiloutput menggunakan uji glejser nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X1) = 0,458 variabel Sistem Rekrutmen (X2) = 0,101.

Adapun grafik *Scatterplot* penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 2  
 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka akan menyebabkan bias dalam estimasi koefisien regresi. Multikolonieritas dapat diketahui melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 5  
 Hasil Uji Multikolonieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.138	8.604		4.898	<.001		
	Komunikasi	-.001	.114	-.001	-.005	.996	.993	1.007
	Kompetensi	-.184	.173	-.194	-1.059	.298	.993	1.007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

**Uji T (Parsial)**

Dalam Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Sistem Rekrutmen (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga.

Tabel 6  
 Uji T (Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,597	3,730		-1,232	,228
	Kompetensi	,576	,172	,456	3,352	,002
	Sistem Rekrutmen	,553	,150	,503	3,693	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,352 dengan signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Sementara itu, variabel Sistem Rekrutmen (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t hitung sebesar 3,693 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya, Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sistem rekrutmen yang baik akan mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, Kompetensi dan Sistem Rekrutmen secara parsial terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F**

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kompetensi dan Sistem Rekrutmen) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja

Karyawan). Berdasarkan uji f sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8  
Uji F (Anova)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1288,200	2	644,100	69,212	,000 <sup>b</sup>
	Residual	251,267	27	9,306		
	Total	1539,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Rekrutmen, Kompetensi

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2025

Hipotesis Uji F:

- $H_0$  (nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1$  (alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima  $\rightarrow$  artinya berpengaruh signifikan.
- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  $\rightarrow$  artinya tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) yang ditampilkan dalam output SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 69,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Sistem Rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, kedua variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi bersama dalam menjelaskan variabilitas dari variabel kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang layak dan signifikan, karena kedua variabel independen (Kompetensi dan Sistem Rekrutmen) terbukti berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,576 dengan signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ), sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Nilai rata-rata kompetensi sebesar 3,75 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berada pada kategori baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Krisnawati dan Bagia (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, variabel Sistem Rekrutmen ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,553 dengan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Nilai rata-rata sistem rekrutmen sebesar 3,63 berada pada kategori baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yogi Septri Nugraha (2018) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen yang efektif mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Secara simultan, Kompetensi dan Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 69,212 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,825 menunjukkan bahwa 82,5% variasi kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kompetensi dan sistem rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji validitas) yang dilakukan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,361 dengan sign 0,05), yang berarti semua butir pernyataan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompetensi, Sistem Rekrutmen dan Kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Reliabilitas baik sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang handal.
3. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorof Smirnov diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
4. Berdasarkan analisis koefisien korelasi berganda nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 69,212, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan simultan antara Kompetensi dan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Samudra Perkasa Abadi Sibolga.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $0,825 = 82,5\%$  hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel Kompetensi dan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan sebesar 72,5% pada Toko Sepatu Rizky Sibolga, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  secara parsial variabel Sistem Rekrutmen ( $X_2$ ) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam sistem rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,553 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
8. Berdasarkan hasil uji  $f$  secara simultan pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Sistem Rekrutmen ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Edison, Anwar, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ninawati, dkk. (2024). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi*. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2(4), 151–157.
- Nuraeni, E., et al. (2019). *Dampak Perubahan Teknologi Pertahanan*. Diakses dari: <https://core.ac.uk/download/pdf/288021800.pdf>
- Praja, J. W. (2024). *Evaluasi Pasca Pelatihan Fungsional*. Diakses dari: <https://www.researchgate.net/publication/385176245>

- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sudaryo, dkk. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wanta, A. D. R. (2024). *The Role Of Human Resources Management*. <https://www.researchgate.net/publication/386086874>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widnyani, N. M. (2020). *Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Pegawai*. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558.
- Wulandari, D., et al. (2024). *Revolusi Industri 4.0*. <https://www.researchgate.net/publication/388081758>