

---

## Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PLN. PT Persero Rayon di Tabanan

Ni Made Windi Antari <sup>(1)</sup>  
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat <sup>(2)</sup>  
I Made Suasti Puja <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
E-mail: windiantari001@gmail.com

### ABSTRACT

*Employee performance is an important thing that must be considered by every organization, because with good employee performance, the organization's performance will also be better so that in the end it is able to achieve its goals, to improve performance, good recruitment and competence are needed. The purpose of this research is to determine the effect of recruitment and competence partially and simultaneously. This research was conducted at PLN. PT Persero Rayon-Tabanan, this study used a saturated sampling technique where the sample in this study were all PLN employees. PT Persero Rayon Tabanan, totaling 63 people. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the research results, it can be seen that recruitment has a positive and significant effect on the performance of employees at PLN. PT Persero Rayon Tabanan, Competence has a positive and significant effect on the performance of employees at PLN. PT Persero Rayon Tabanan, Recruitment and competence simultaneously (simultaneously) have a significant effect on the performance of employees at PLN. PT Persero Rayon Tabanan. The magnitude of the influence of recruitment and competency on employee performance at PLN. PT Persero Rayon Tabanan is 79.5% while the remaining 20.5% is influenced by other factors.*

**Keywords:** Recruitment; Competence; Employee Performance

### ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuannya, untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan rekrutmen dan kompetensi yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PLN. PT Persero Rayon-Tabanan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PLN. PT Persero Rayon Tabanan yang berjumlah 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, Rekrutmen dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan. Besarnya pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan adalah sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata kunci:** Rekrutmen; Kompetensi; Kinerja Karyawan

---

## Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Di era persaingan yang semakin ketat saat ini, bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi dengan melihat dari tingginya penjualan yang dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan yang berkualitas dan yang sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Selain rekrutmen, faktor lain yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan adalah kompetensi dari karyawan itu sendiri. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Penelitian ini dilakukan di PLN. PT Persero Rayon Tabanan. Sebagai perusahaan BUMN, PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan penyedia listrik utama bagi negara yang memiliki tugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 tentang ketenaga listrikan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenaga listrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka

---

PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran serta industri-industri.

Berdasarkan hasil data pada Tabel 1.1 diketahui adanya peningkatan hasil kinerja karyawan dalam kategori sedang dan rendah, sedangkan penilaian dalam kategori sangat baik terus mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai dengan 2022. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan supervisor melalui bagian personalia, diketahui kondisi yang menyangkut dalam kinerja karyawan yang menurun yaitu kecenderungan karyawan yang sering tidak datang bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit, izin, dan alpa sehingga menyebabkan tugas yang diberikan oleh atasan menjadi tidak terselesaikan dengan tepat waktu dan tidak sesuai aturan perusahaan PLN. PT Persero Rayon Tabanan. Hal tersebut diduga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan target dari perusahaan tidak tercapai secara optimal. Berikut ini ditampilkan data absensi karyawan PLN. PT Persero Rayon Tabanan bulan September sampai Desember pada tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan tingkat persentase karyawan rata-rata sebesar 3,30%, sedangkan tingkat persentase yang ditolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%. Menurut Flippo (2005), apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di PLN. PT Persero Rayon Tabanan tergolong tinggi sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui sikap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya terhadap perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dalam jangka waktu cepat dapat terhambat. Kedisiplinan kinerja biasanya dapat dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor atau pimpinan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti penurunan kinerja antara lain oleh proses penarikan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan wawancara bersama supervisor PLN Tabanan menyatakan bahwa kondisi yang menyangkut proses rekrutmen yaitu masih adanya calon pelamar yang memasukkan surat lamaran tetapi tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai, jurusan yang berbeda dan IPK yang tidak sesuai. Selain kondisi mengenai proses rekrutmen, pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan juga ditemukan kondisi yang menyangkut kompetensi

---

karyawan yaitu terlihat dari karyawan di tingkat pelaksana kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa karyawan saja baik secara individu maupun tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran tujuan yang jelas, dan juga karyawan yang dinilai kurang tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan adanya pekerjaan yang belum memenuhi target perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adnyani *et al.* (2022) pada perusahaan kuliner, Azizah *et al.* (2022) melakukan penelitian pada perusahaan milik pemerintah daerah, Sari *et al.* (2022) yang melakukan penelitian pada institusi pendidikan tinggi, Silaen *et al.* (2022) pada perusahaan penyedia tenaga penjualan, dan Sudarta *et al.* (2022) pada perusahaan otomotif membuktikan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian empiris tersebut maka diajukan hipotesis :

H<sub>1</sub> : Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN.PT Persero Rayon-Tabanan

Hasil kajian empiris membuktikan peningkatan kompetensi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan pada berbagai bidang seperti jasa layanan kelistrikan (Arumingtyas *et al.*, 2022), perusahaan telekomunikasi (Asmini *et al.*, 2022), jasa layanan kesehatan (Dermawan *et al.*, 2022), perusahaan jasa penjualan sepeda motor (Dewianawati *et al.*, 2022), dan toko bahan bangunan (Lumanauw, 2022). Hasil penelitian tersebut membuktikan kompetensi merupakan variabel yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis:

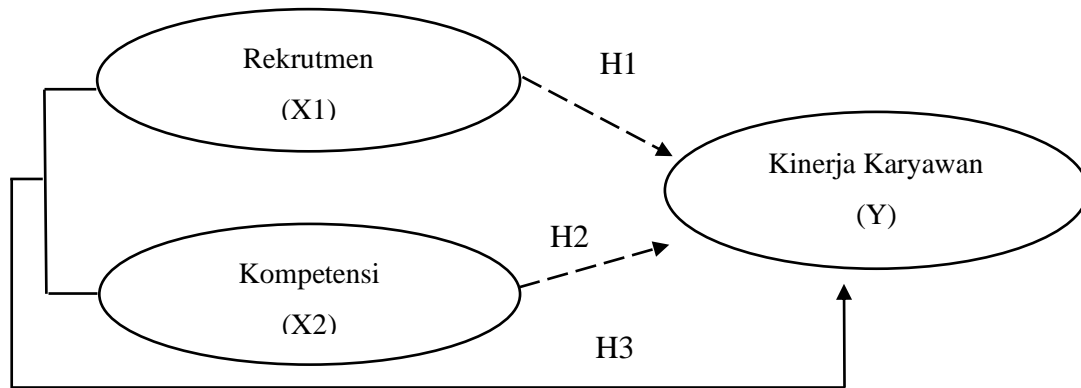
H<sub>2</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN.PT Persero Rayon-Tabanan

H<sub>3</sub> : Rekrutmen dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN.PT Persero Rayon-Tabanan

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PLN. PT Persero Rayon-Tabanan yang bertempat di Jalan Gajah Mada No.1, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PLN. PT Persero Rayon di Tabanan yang keseluruhan berjumlah 63 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuisioner. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis

Regresi Linier Berganda, Analisis Kolerasi Berganda, Analisis Determinasi, Analisis F-Test (Uji F), dan Analisis T-Test (Uji T). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,805	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,477	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,851	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,796	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,768	Valid
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,800	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,631	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,641	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,813	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,744	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,695	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,663	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,713	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,673	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,692	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,756	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Rekapitulasi hasil uji validitas, disajikan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel rekrutmen, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Rekrutmen ( $X_1$ )	0,642	Reliabel
Kompetensi ( $X_2$ )	0,664	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,618	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas, disajikan pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Keterangan	Nilai
N	63
Test Statistic	0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,118

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,118 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan data sebuah model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Rekrutmen	0,925	1,081	Bebas Multikolinieritas
Kompetensi	0,795	1,258	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*independent*)  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Rekrutmen	0,275	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi	0,874	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,275 dan 0,874 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan (Y)	(Constant)	6,010		3,026	0,003
	Rekrutmen	0,250	0,109	2,285	0,025
	Kompetensi	0,385	0,134	2,869	0,005
R-Square	= 0,795	F-hitung	= 11,904		
N	= 63	Prob	= 0,000		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$  sehingga diperoleh persamaan  $Y = 6,010 + 0,250X_1 + 0,385X_2$ . Dilihat dari nilai  $a = 6,010$ ;  $\beta_1 = 0,250$  dan  $\beta_2 = 0,385$ ; hal ini berarti apabila nilai dari rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) sama sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 6,010. Dilihat dari nilai  $\beta_1 = 0,250$ , hal ini berarti apabila rekrutmen ( $X_1$ ) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dilihat dari nilai  $\beta_2 = 0,385$ , hal ini berarti apabila kompetensi ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil uji F pada Tabel 6 menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 11,904 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan. Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,795. Dengan demikian besarnya pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan adalah sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil pengujian *t-test* pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan pada Tabel 6 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,285 serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,025 < \alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,285 serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,025 < \alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan maka kinerja karyawan

---

juga akan meningkat. Dengan adanya indikator yang digunakan seperti dasar penarikan karyawan, sumber-sumber penarikan, serta metode penarikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen kerja yang baik didukung dengan kinerja karyawan yang maksimal tidak akan mengecewakan konsumen dan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumadhinata & Sari (2023) dan Tekkay *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini menunjukkan bahwa semakin meningkat rekrutmen kerja maka kinerja karyawan meningkat.

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,869 serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,005 < \alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,869 serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,005 < \alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kompetensi karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya indikator yang digunakan seperti keterampilan, pengetahuan, dan konsep diri maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Riana (2022), Sitio (2022), dan Prasetiyaningtiyas *et al.* (2022) yang membuktikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,904 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan menemui berbagai bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang



---

terjadi, serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Di era persaingan yang semakin ketat saat ini, bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Umumnya pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan. (2). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan. (3). Rekrutmen dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan.

Maka dari itu saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya PLN. PT Persero Rayon Tabanan perlu mengevaluasi persyaratan-persyaratan penerimaan kerja yang ada di perusahaan guna mempermudah jangkauan karyawan yang akan bergabung. Dan sebaiknya perusahaan menginformasikan penarikan calon karyawan secara terbuka melalui media massa. PLN. PT Persero Rayon Tabanan perlu memberikan pelatihan kepada para karyawannya agar memiliki tingkat keyakinan yang lebih matang dalam menguasai kondisi dan situasi terkini di perusahaan. Dan saran bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel penelitian lainnya seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Adnyani, I. G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 541–550.
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Susiati, A. (2022). "Analisis Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gencar Laksana Mandiri." *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24.
- Azizah, I., Setyowati, T., & Diansari, T. (2022). "Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso." *BUDGETING: Journal of Business*,

- 
- Management and Accounting*, 3(2), 338–348.
- Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto, E. (2022). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara Xi Medika (Persero) RS. Elizabeth Situbondo.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(10), 1996.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan.” *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230.
- Lumanauw, M. K. (2022). “Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57.
- Prasetyaningtiyas, S., Putri, R. A. S. I., & Prihatini, D. (2022). “Pengaruh Locus of Control dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada PT. Telkomsel Branch Sidoarjo.” *VALUE: Journal of Business Studies*, 1(2), 158.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 137–145.
- Sari, M. K., Ningrum, R. I. K., & Arifin, A. L. (2022). “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami Kampus Pusat).” *Media Bina Ilmiah*, 16(2), 7869–7874.
- 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.
- Sitio, V. S. S. (2022). “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Supra Primatama Nusantara.” *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 150–162.
- Sudarta, S., Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). “Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.” *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295–308.
- 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).” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 649–655.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). “The Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At PT. Brawijaya Group Indonesia.” *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.