JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional

Saima Rambe[1)], Nurul Dalimunte[1)], Ari Pranata Bangun[3)]

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia (UPMI) Medan

rambesaima@gmail.com[1)]
nuruldalimunthe@gmail.com[2)]
clown1986@ymail.com[3)]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 46 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS versi 25. Instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas serta lolos uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi pegawai terbukti memediasi pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi pada Model I menunjukkan R-Square sebesar 0,541, yang berarti proses rekrutmen dan seleksi mampu menjelaskan 54,1% variasi kompetensi pegawai. Sementara itu, pada Model II diperoleh R-Square sebesar 0,784, yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan kompetensi pegawai secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif mampu meningkatkan kompetensi pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi Pegawai, Proses Rekrutmen, Seleksi

Abstract

This study aims to examine the effect of the recruitment process and selection on employee performance through employee competence at the National Defense Office of Karo Regency. The study employed a quantitative research approach using a survey method. The research population consisted of 46 employees, and a saturated sampling technique was applied, resulting in 46 respondents. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using path analysis with SPSS version 25. The research instrument met the validity and reliability requirements and passed the classical assumption tests. The results indicate that the recruitment process has a positive and significant effect on employee competence, selection has a positive and significant effect on employee competence, the recruitment process has a positive and

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

significant effect on employee performance, selection has a positive and significant effect on employee performance, and employee competence has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, employee competence was found to mediate the effects of the recruitment process and selection on employee performance. The coefficient of determination for Model I shows an R-Square value of 0.541, indicating that the recruitment process and selection explain 54.1% of the variance in employee competence. Meanwhile, Model II produced an R-Square value of 0.784, indicating that the recruitment process, selection, and employee competence jointly explain 78.4% of the variance in employee performance, while the remaining 21.6% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that effective recruitment and selection processes contribute to improving employee competence, which subsequently enhances employee performance at the National Defense Office of Karo Regency.

***Key words*:** *Employee Competence, Employee Performance, Recruitment Process, Selection*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Badan Pertanahan Nasional (BPN) sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang pertanahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi pertanahan kepada masyarakat, mulai dari pendaftaran tanah, penerbitan sertifikat, pengukuran, pemetaan, hingga penyelesaian sengketa pertanahan. Seiring dengan reformasi birokrasi dan transformasi digital pelayanan publik, BPN dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan yang cepat, transparan, profesional, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut setiap kantor pertanahan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan pelayanan publik (Robbins & Judge, 2017).

Fenomena empiris di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih menghadapi beberapa tantangan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan pegawai yang memerlukan waktu adaptasi relatif lama dalam memahami prosedur kerja dan penggunaan aplikasi pelayanan pertanahan berbasis digital. Selain itu, kemampuan teknis antarpegawai belum sepenuhnya merata sehingga penyelesaian pekerjaan pada beberapa unit belum berjalan secara optimal. Peneliti juga menemukan bahwa sebagian pegawai masih memerlukan pendampingan dalam memahami regulasi pertanahan terbaru serta prosedur administrasi berbasis elektronik. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas kerja antarpegawai belum seragam dan berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dalam memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta kemampuan organisasi dalam membangun kompetensi pegawai.

Rekrutmen merupakan proses organisasi dalam menarik calon pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan jabatan, sedangkan seleksi merupakan proses penyaringan untuk memperoleh individu yang paling tepat berdasarkan kompetensi,

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

kemampuan, dan karakteristik yang dipersyaratkan (Dessler, 2020). Kedua proses tersebut menjadi tahapan awal yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara objektif dan berbasis kompetensi diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang memiliki kemampuan teknis maupun perilaku kerja sesuai dengan tuntutan organisasi.

Kompetensi pegawai merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Dalam lingkungan Badan Pertanahan Nasional, kompetensi memiliki peran yang semakin penting karena pelayanan pertanahan telah didukung oleh berbagai sistem digital serta regulasi yang terus berkembang. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi, memahami ketentuan pertanahan, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dengan demikian, kompetensi dipandang sebagai faktor yang dapat menjembatani hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan dengan peningkatan kompetensi maupun kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi. Sebagian penelitian menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat apabila melalui kompetensi pegawai sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai mekanisme hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menempatkan kompetensi pegawai sebagai variabel intervening dalam hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berasumsi bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian kompetensi pegawai sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini mengembangkan model hubungan yang lebih komprehensif dalam konteks organisasi sektor publik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

dari responden melalui instrumen penelitian yang terstruktur. Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo pada tahun 2025. Populasi penelitian hanya berjumlah 46 pegawai sehingga penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*) sebagaimana disarankan Sugiyono (2020), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, penelitian ini tidak melakukan proses pemilihan sampel, tetapi menggunakan keseluruhan populasi yang tersedia sehingga hasil penelitian merepresentasikan kondisi seluruh pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel proses rekrutmen, seleksi, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai yang diadaptasi dari berbagai literatur yang relevan.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, serta analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai sebagai variabel intervening. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus menguji peran kompetensi pegawai sebagai variabel intervening dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Proses Rekrutmen (X1)	46	63	104	82,74	11,795
Seleksi (X2)	46	63	104	80,98	12,025
Kompetensi Pegawai (Z)	46	54	104	77,00	14,727
Kinerja Pegawai (Y)	46	55	101	76,65	13,506

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian diperoleh dari 46 responden tanpa terdapat data yang hilang (*missing value*). Variabel proses rekrutmen memiliki nilai rata-rata sebesar 82,74 dengan rentang skor 63–104 dan standar deviasi sebesar 11,795. Variabel seleksi memiliki nilai rata-rata sebesar 80,98 dengan rentang skor 63–104 dan standar deviasi sebesar 12,025. Sementara itu, kompetensi pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 77,00 dengan rentang skor 54–104 serta standar deviasi sebesar 14,727, sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 76,65 dengan rentang skor 55–101 dan standar deviasi sebesar 13,506.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif tersebut, proses rekrutmen dan seleksi memiliki rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Selain itu, nilai standar deviasi pada seluruh variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, yang menunjukkan bahwa penyebaran data relatif homogen sehingga jawaban responden cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Temuan ini memberikan gambaran awal bahwa persepsi responden terhadap proses rekrutmen, seleksi, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai berada pada kondisi yang relatif baik serta layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui pengujian instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analysis*) guna menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai salah satu prasyarat analisis jalur (*path analysis*). Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov* (*Lilliefors*) dengan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) > 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,200	Berdistribusi Normal
Seleksi (X2)	0,200	Berdistribusi Normal
Kompetensi Pegawai (Z)	0,200	Berdistribusi Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel proses rekrutmen, seleksi, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

2. Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen bersifat linier sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis jalur (*path analysis*). Pengujian dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan kriteria bahwa hubungan dinyatakan linier apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05, sedangkan keberartian model regresi ditunjukkan oleh nilai signifikansi *Linearity* < 0,05.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi

Hubungan Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,000	0,140	Linier dan signifikan
Seleksi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,000	0,923	Linier dan signifikan
Kompetensi Pegawai (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,006	0,248	Linier dan signifikan
Proses Rekrutmen (X1) → Kompetensi Pegawai (Z)	0,007	0,842	Linier dan signifikan
Seleksi (X2) → Kompetensi Pegawai (Z)	0,000	0,212	Linier dan signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai signifikansi pada uji Linearity lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai *Deviation from Linearity* seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai bersifat linier serta signifikan. Dengan demikian, asumsi linieritas telah terpenuhi sehingga model penelitian layak dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Hubungan Antarvariabel	Beta	t_{hitung}	Sig.	Keputusan
Proses Rekrutmen → Kompetensi Pegawai	0,417	3,393	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Seleksi → Kompetensi Pegawai	0,421	3,431	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Proses Rekrutmen → Kinerja Pegawai	0,371	3,863	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Seleksi → Kinerja Pegawai	0,451	4,688	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Kompetensi Pegawai → Kinerja Pegawai	0,207	2,955	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel (1,642) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai maupun kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada masing-masing model struktural.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	Variabel Dependen	F-hitung	Sig.	Keterangan
Model I	Kompetensi Pegawai	25,341	0,000	Signifikan
Model II	Kinerja Pegawai	50,822	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Model I memperoleh nilai F-hitung sebesar 25,341 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan Model II memperoleh nilai F-hitung sebesar 50,822 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai, serta proses rekrutmen, seleksi, dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antarvariabel penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur

Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Proses Rekrutmen → Kinerja Pegawai	0,371	0,032
Seleksi → Kinerja Pegawai	0,451	0,039

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,371, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi pegawai sebesar 0,032. Selanjutnya, seleksi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,451, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi pegawai sebesar 0,039. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai, meskipun besarnya pengaruh mediasi relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
I	0,736	0,541	0,520
II	0,885	0,784	0,769

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square Model I sebesar 0,541, yang berarti bahwa proses rekrutmen dan seleksi mampu menjelaskan 54,1% variasi kompetensi pegawai, sedangkan 45,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, R Square Model II sebesar 0,784 menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan kompetensi pegawai secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 21,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo. Temuan ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan secara objektif dan sesuai kebutuhan jabatan mampu menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi lebih baik. Semakin baik proses rekrutmen, semakin besar peluang organisasi memperoleh pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi Muhamad Arif dan Mohammad Fauzan (2022) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang dilakukan berdasarkan kualifikasi, kemampuan, dan persyaratan jabatan mampu menghasilkan pegawai yang lebih kompeten. Seleksi yang baik akan memastikan organisasi memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan seleksi sebagai tahapan penting dalam memperoleh pegawai yang kompeten.

Selanjutnya, proses rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas rekrutmen menentukan kualitas pegawai yang diterima sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang direkrut sesuai kebutuhan organisasi cenderung lebih mampu beradaptasi dan memberikan kinerja yang optimal dalam mendukung pelayanan publik.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seleksi yang dilakukan secara objektif memungkinkan organisasi memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan jabatan sehingga mampu bekerja secara efektif. Dengan demikian, kualitas proses seleksi menjadi salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan sesuai standar pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suriyanti et al. (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Parepare. Hasil tersebut juga memperkuat penelitian Wulandari dan Agung Sari (2023) yang

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

menyatakan bahwa peningkatan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai juga terbukti memediasi pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi pegawai yang direkrut. Dengan kata lain, kompetensi menjadi mekanisme yang memperkuat hubungan antara kualitas rekrutmen dan peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, kompetensi pegawai terbukti memediasi pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang efektif akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sistem seleksi perlu disertai dengan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar pelayanan publik di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo semakin optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta mampu memediasi pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi menjadi faktor penting dalam menghasilkan pegawai yang kompeten sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih efektif.

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karo disarankan untuk terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi melalui penerapan standar kompetensi jabatan yang lebih terukur, objektif, dan transparan serta diikuti dengan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar kinerja pegawai semakin optimal. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti pelatihan, kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. (2024). *Profil Kantor Pertanahan Kabupaten Karo*. https://www.atrbpn.go.id

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Ferdiansyah, A., Subowo, A., & Astuti, R. S. (2023). Analisis kinerja Kantor ATR/BPN dalam pembuatan sertifikasi pertanahan di Kota Bekasi. *Jurnal Pemerintahan dan Manajemen Publik, 8*(1).

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 07/07/2026; Revised: 14/07/2026;
Accepted: 23/08/2026; Published: 25/11/2026

Fransisca, D., & Sutisna, E. (2024). Pengaruh proses rekrutmen terhadap kompetensi dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9*(2), 112–126.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.

Koyan, W. (2012). *Statistik pendidikan: Teknik analisis data kuantitatif*. Universitas Pendidikan Ganesha.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Meidiaputri, N., Rahman, A., & Putra, D. (2025). Recruitment quality and employee competency in Indonesian public organizations. *Journal of Public Human Resource Management, 6*(1), 21–34.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.

Prasetyo, D. B., & Saefudin, A. (2023). Digitalisasi inovasi layanan pertanahan: Pengecekan sertipikat online di Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Pertanahan, 13*(1), 17–27.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sarwono, J. (2015). *Membuat skripsi, tesis, dan disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Andi.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Fajar Interpratama Mandiri.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suriyanti, S., Irsan, M., Ratasya, N. Z., & Irmayani, I. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Parepare. *Jurnal Administrasi Publik, 12*(1), 45–58.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Rajawali Pers

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.