

PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SE-KECAMATAN LATIMOJONG

Oleh Nurcaya(1), Sapar (2), Haedar (3)

Email: Nurcaya717@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of recruitment and selection on employee performance in village offices in the Latimojong sub-district. In applying these objectives, the SSS version 22 statistical method was used. By using multiple linear regression analysis, partial test (t test) and simultaneous test (f test). Based on the results of the analysis regarding the influence between recruitment and selection on employee performance in the village office in Latimojong sub-district, it is known that there is a positive and significant influence between recruitment and selection on employee performance of an amount. $0.01 < 0.05$ and the value of t count $2.531 > 2.034$ t table. And the sig value for the influence of the selection variable on employee performance is $0.00 < 0.05$ and the t value is $3.129 > 2.034$ t table. So it can be concluded that recruitment and selection both have an effect on the performance of employees in village offices in Latimojong sub-district. Furthermore, from the results of testing the second hypothesis, it turns out that the most dominant variable affecting employee performance is the selection variable. The reason is that the selection process has the largest t-count value when compared to the recruitment variable as for the suggestions that can be given in relation to the results of the study, namely to apply more recruitment and selection methods to performance and employees in Village offices in Latimojong sub-district pay more attention to the application of appropriate employees. with competencies where each employee can complete their work, and it is recommended that in the application of the recruitment and selection methods for employee performance in the village office, Latimojong sub-district, it is necessary to maintain or further develop the recruitment and selection methods that have been applied so far.

Keywords: *recruitment, selection, employee*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas,

kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing

dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja artikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta. Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi, tujuan visi dan misi organisasi yang di cantumkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi

Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut ke siapan, jumlah pendidikan, dan profesionalisme. Pengelolaan Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan atau pegawai yang mampu untuk melamar sebagai karyawan untuk mencari orang-orang yang dinilai tepat dalam suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staf yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas maka perusahaan harus bisa melaksanakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu perusahaan, atau suatu proses pencarian calon karyawan untuk bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dengan melalui proses atau tahap penyeleksian.

Seleksi adalah suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria yang bisa menempati posisi yang kosong berdasarkan situasi yang ada pada perusahaan, tujuan utama dari proses seleksi pegawai adalah untuk

mendapatkan pegawai yang jujur dan memiliki moral yang baik. Seleksi seleksi pada dasarnya yaitu suatu kegiatan memilih serta menentukan diterimanya pelamar maupun ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan, untuk mendapatkan calon pekerja berkualitas perlu pertimbangan dari perusahaan, mengingat calon yang dipilih harus sesuai dengan posisi kosong atau yang dibutuhkan.

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja pegawai di kantor Desa se-Kecamatan Latimojong ?
- b. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa se-Kecamatan Latimojong ?
- c. Bagaimana rekrutmen dan seleksi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Desa se-Kecamatan Latimojong ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:.

- a. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong.
- b. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong.
- c. Untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong.

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan. Alasan penulis melakukan penelitian di Desa Kecamatan Latimojong karena ingin mengetahui

seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa di se-kecamatan Latimojong.

Waktu penelitian ini di rencanakan akan di laksanakan pada bulan April sampai bulan juli tahun 2020 dengan tahap persiapan menyangkut tentang penyusunan peroposal penelitian tahap pelaksanaan di mulai dari surat izin penelitian, pelaksanaan observasi dan wawancara hingga peroses berlangsung tahap analisa data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, serta penyusunan laporan hasil penelitian.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Desa yang ada di seluruh Kecamatan Latimojong yaitu sebanyak 12 Desa, sampel yang di ambil masing-masing 3 orang per Desa, jadi jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang.

3. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian yang terdiri , letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi. Sedangkan yang dimaksud data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, dalam hal ini data kuantitatif yang dibutuhkan adalah, jumlah pegawai di seluruh kantor Desa se-Kecamatan Latimojong, dan hasil angket.

4. Sumber data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh penelitian atau pihak pertama. Akbar, (2006: 20), data primer dalam penelitian ini adalah tangapan responden terhadap kuesioner variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja pegawai. Data sekunder adalah

data yang di kumpulkan oleh penelitian melalui pihak kedua atau tangan kedua. Akbar, (2006: 20), data sekunder dalam penelitian ini adalah pegawai, lokasi dan struktur organisasi serta tugas-tugas pegawai di kantor Desa se-kecamatan Latimojong.

5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpul⁵⁶ dalam penelitian ini yaitu _akan kuesioner dan dokumentasi. Supardi (2005:127) “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan di jawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan yang empiris untuk memecahkan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.” Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah di sediakan jawabannya, sehingga responden hanya memeili dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya, sedangkan pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel rekrutmen, seleksi, kinerja pegawai.

6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu rekrutmen, seleksi dan kinerja pegawai. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Variabel ini biasa juga katakan sebagai variabel stimulus, predicator. Variabel bebas merupakan variabel yang memeengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat). Jadi dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu peroses rekrutmen (X1) peroses dan seleksi (X2). Sedangkan Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat

(dependent variable) yaitu kinerja pegawai (Y).

C. Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

Merupakan model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen (X1, seleksi (X2), terhadap variabel dependennya yaitu kinerja (Y) pegawai di kantor desa se-kecamatan Latimojong hasil analisa data dengan menggunakan program ibm spss dengan rumus regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan proses analisis data secara parsial, uji t bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Pengujian hipotesis H1 dan H2 Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	58.392	11.011		5.303	.000
Rekrutmen	.311	.203	.257	2.531	.001
Seleksi	.255	.129	.072	3.129	.000

a. Dependent variable: kinerja

1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,531 > 2,034$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Berarti ada pengaruh Rekrutmen (X1) yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengujian hipotesis ke dua (H2)

Diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,129 > 2,034$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh seleksi (X2) terhadap kinerja pegawai. (Y)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji model atau uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Pengujian Hipotesis H3 Dengan Uji F Anova^a

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	170.838	2	85.419	1.261	.001 ^b
Residual	22.134	33	67.762		
Total	192.972	35			

a. dependent variable: kinerja

b. predictors: (constant), seleksi, rekrutme

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Rekrutmen (X1) dan (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $1,261 > 0,328$ f tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan.

D. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama Pengaruh Rekrutmen

Terhadap kinerja pegawai

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-kecamatan Latimojong. Melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja pegawai yaitu nilai rekrutmen sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,531 > 2,034$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Berarti ada pengaruh Rekrutmen (X1) yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-kecamatan latimojong berdampak terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja pegawai akan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan

kinerja yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor desa-sekecamatan Latimojong, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai yaitu nilai sig untuk pengaruh variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.129 > 2.034$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh seleksi (X2) terhadap kinerja pegawai. (Y) dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai sig $< 0,05$.

Dari hasil penelitian tersebut sehubungan dengan hasil penelitian terdahulu yang sebagaimana dilakukan oleh Rose Siti (Badriah, 2014) Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Raja desa Kabupaten Ciamis dimana menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan Outsourcing

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001 *Manajemen sumber daya manusia*. perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akbar, S.P dan H. Usman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atkinson, R. L. 1997. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka simpulan penelitian ini adalah.

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Desa se-kecamatan Latimojong.
2. Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di kantor Desa se-kecamatan Latimojong
3. Rekrutmen dan seleksi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Desa se-Kecamatan Latimojong

b. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Disarankan agar menerapkan metode rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa se-kecamatan Latimojong, agar lebih memperhatikan penerapan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap pegawai yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaannya,
2. Disarankan agar dalam penerapan metode rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor desa-sekecamatan Latimojong hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen dan seleksi yang selama ini diterapkan

Anggraini Sukmawati. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2 Mei 2017

Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Billy Renaldo Potale. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 04 Tahun 2016.*
- Castetter, William. B. 1996. *The Human Research for Educational Administration.* Jakarta: Prenhalindo.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT buku.Seru.http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Damaiyanti dan I Putu Ery setiawan. 2014:147. *Analisis Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan PBB Terhadap PAD Kota Denpasar Tahun 2009-2013, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi universitas Udayana. 9.1 (2014) : 97-105*
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2.* Jakarta: Prenhalindo.
- Ena Atikawati. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Strategi Rekrutmen dan Seleksi. JPSB Vol.4 No.1, 2016*
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan.* Bandung: Alfabeta.
- Raswan Udjang. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis Vol.4 No.1, 2016.*
- Ririn Nur Indah Sari. *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016.*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rose Siti Badriah. *Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis. Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis Vol.4 No.1. 2016*
- Hasibuan. Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi Poernomo. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. Journal of Management and Accounting. Vol. 2 No. 1 April 2019*
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty.
- Ivancevic, jhon M. 2001 *Human resource manajement edisi 8th, Boston; McGRAW-hil*
- Imam Mukayan. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru. Jurnal FISIP Vol. 4 tahun2017*
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadek Maita Jaya. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018*
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah.* Yogyakarta : Andi. Gadjah Mada University Press,
- Mangkuprawira, S.Tb. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Bogor, Ghalia Indonesia
- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2.* Jakarta. Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi.* Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat*: Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nurul Aisyah. *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. urnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2, Juni 2018*.
- Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Schuler R.S., Huber, V.L. 1997. *Personal and Human Resource Management*, 5th ed, Minnesota: West Publishing Company.
- Tengku Ariefanda Aziz M. dan Anggraini Sukmawati. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja pegawai. Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor Gedung SB IPB - Jl. Raya Pajajaran, Bogor urnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017*.

