

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

Nurcaya¹, Sapar², Haedar³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan
E-mail Correspondence: Nurcaya717@gmail.com

Abstrak

Pencapaian kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari faktor sumber daya manusia yang ada. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi salah satu sorotan tajam dalam penyelenggaraan pemerintahan terkait kesiapan, jumlah pendidikan, dan profesionalitasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan Latimojong. Dalam mengaplikasikan tujuan tersebut, digunakan metode statistik SPSS versi 22 melalui pendekatan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan Latimojong diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan Latimojong. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis kedua, ternyata variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel seleksi.

Kata kunci: perekrutan, seleksi, karyawan

Abstract

The achievement of employee performance cannot be separated from the existing human resource factors. This is because human resources are one of the sharpest highlights in the implementation of government regarding readiness, amount of education, and professionalism. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at the village office in Latimojong sub-district. In applying these objectives, the SPSS version 22 statistical method was used through a multiple linear regression analysis approach. Based on the results of the analysis of the influence between recruitment and selection on employee performance at 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. So it can be concluded that recruitment and selection both affect employee performance at the village office 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.

Keywords: recruitment, selection, employee

PENDAHULUAN

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 tujukan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebihsingkat atau lebih cepat.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentu. 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 suda ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut kesiapan, 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 rekrutment 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 bekerjadisuatu perusahaan.

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 perusaha, untuk mendapatkan calon pekerja berkualitas perlu pertimbangan dari perusahaan, mengingat calon yang dipilih harus sesuai dengan posisi kosong atau yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN**Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan di lakukan di kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan. Alasan penulis melakukan penelitian di Desa Kecamatan La timojongg 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 proses berlangsung tahap analisa data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, serta penyusunan laporan hasil penelitian.

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.

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.

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 tanggapan 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.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan 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 memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya, sedangkan pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel rekrutmen, seleksi, kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

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

Tabel 1 Uji T

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

a. Dependent variable: kinerja

1. Penugujian 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 di simpulkan bahwa H1 di terima. 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 di simpulkan bahwa variabel H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh seleksi (X2) terhadap kinerja pegawai. (Y)

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.

Tabel 2 Uji F

| Model | | Sum of squares | Mean square | F | Sig. |
|-------|-----------|----------------|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Rekresion | 170.838 | 85.419 | 1.261 | .001 ^b |
| | Residual | 22.134 | 67.762 | | |
| | Total | 192.972 | | | |

- a. dependent variable: kinerja
- b. predictors: (constant), seleksi, rekrutmen

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.

Pembahasan

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 di simpulkan 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.

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 di simpulkan 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 $\text{sig} < 0,05$.

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

PENUTUP

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

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 sesuai dengan kompetensi dimana setiap pegawai yang di miliki 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 di terapkan

DAFTAR PUSTAKA

- 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.

- Anggraini Sukmawati. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. Jurnal publikasi 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. Ciamis. Jurnal Perilaku dan Strategi bisnis Vol.4 No.1. 2016
- Hasibuan. Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Castetter, William. B. 1996. The Human Research for Educational Administration. Jakarta: Prenhalindo.
- 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 Resources, 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 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 tahun 2017
- 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
- Moehariono. 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. Jurnal 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, Minnesouta: 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 Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017.